

# ORGANISATION EXECUTIVE KURS

HCO DIV - OEC 1

Schwarz/Weiss-Version (geeignet für Druck) (BW, Black/White)  
zusammengestellt am 4. August 2024



## a) Inhaltsverzeichnis, nach Checksheet:

1.	70-11-02	DEIN POSTEN.....	1
2.	70-02-07	HCO MACHT DIE ORG .....	3
3.	_____	ORG BOARD HCO DIVISION 1.....	7
4.	66-01-17	ORGANISATIONSTAFEL .....	9
5.	65-11-20	DIE WERBUNGSAKTIONEN EINER ORGANISATION .....	13
6.	58-01-24	WIE MAN HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜROS BETREIBT .....	25
7.	57-02-12	HCO IS ENTITLED TO: .....	33
8.	58-01-24	ABRISS VON AKTIVITÄTEN .....	35
9.	58-11-15	DAS WESEN UND DIE ERSTE PFLICHT VON HCO .....	37
10.	58-11-15	UNGEKLÄRTE COPYRIGHTS UND MARKEN .....	41
11.	59-01-20	COPYRIGHT UND TRADEMARK AUF ALLES .....	43
12.	58-11-15	RECHTSBEISTAND – HCO.....	45
13.	58-11-22	EIGENTÜMER DER MATERIALIEN DER RECHTLICHE GESICHTSPUNKT .....	47
14.	58-11-29	ZUKÜNFTIGE PROGRAMME .....	49
15.	58-12-20	UMGANG MIT SCHLECHTEN FACHLICHEN ERGEBNISSEN .....	51
16.	58-12-29	HUT DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS .....	53
17.	59-01-02	BEZEICHNUNGEN UND PERSONAL VON HCO-BÜROS .....	79
18.	59-01-13	HUTMATERIAL DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS BERATUNGSAUFGABEN GEGENÜBER EINER ZENTRALEN ORGANISATION.....	83
19.	59-05-14	HCO-VERWALTER.....	87
20.	59-03-01	FÜR HCO VERBOTENE AKTIVITÄTEN.....	89
21.	59-05-29	TECHNOLOGY .....	91
22.	59-06-04	INSTRUKTIONEN AN RECHTSANWÄLTE ODER ANWÄLTE VOR HÖHEREN GERICHTEN.....	93
23.	59-08-10	ALS BERICHTE VON HCO-SEKRETÄREN VERLANGTE DATEN .....	95
24.	59-08-10	REPORTS REQUIRED FROM HCO SECRETARIES .....	99
25.	59-08-13	REPORTS REQUIRED FROM HCO SECRETARIES .....	101
26.	59-10-20	HCO REIHENFOLGE DER WICHTIGKEIT VON AKTIONEN .....	103
27.	60-03-19	ORG BOARD .....	105
28.	60-11-07	ZUSATZ ZUM HUT DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS .....	107
29.	61-01-09	PFLICHTEN VON HCO .....	109
30.	61-01-31	EINFLUSSBEREICHE .....	113
31.	61-02-14	DAS MUSTER EINER ZENTRALEN ORGANISATION .....	117
32.	61-02-17	KONTINENTALES HCO .....	131
33.	61-02-17	DER NOTLAGEZUSTAND .....	133
34.	61-05-30	WIE MAN IN HCO EIN BEKENNTNIS ABLEGT .....	137
35.	61-12-18	HCO STANDING ORDERS .....	139
36.	62-01-10	HCO FESTSTEHENDE ANORDNUNG NR. 5 STUDENTEN .....	141
37.	62-11-21	WIEDERHERAUSGABE VON MATERIALIEN .....	143

38.	64-12-31	DIE VERWENDUNG VON "DIANETIK", "SCIENTOLOGY", "ANGEWANDTE PHILOSOPHIE" .....	145
39.	65-02-07	DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN .....	147
40.	65-03-04	HCO SECRETARY WW .....	157
41.	65-03-04	VERTEILUNG VON TECHNISCHEM MATERIAL UND POLICIES .....	159
42.	65-04-02	FALSCHER BERICHTE .....	169
43.	65-07-22	HOME ADDRESSES .....	175
44.	65-12-15	GESCHENKE.....	177
45.	66-01-27	ANORDNUNGEN AN HCOS .....	179
46.	68-11-21	ÜBERGEORDNETE POLICY .....	181
47.	80-10-12	COPEN .....	183
48.	80-09-11	DIE MAGISCHE FORMEL.....	185
49.	71-03-09	EINE ORGANISATIONSTAFEL MIT POSTEN BESETZEN WIE MAN EIN HCO HINSTELLT WIE MAN EINE ORG HINSTELLT.....	187
50.	71-03-12	EIN HCO HINSTELLEN WIE MAN EINE ABTEILUNG ETABLIERT .....	193
51.	80-09-18	ZUSTAND VON ORGS.....	197
52.	71-05-28	SERVICE UND ARBEITSBELASTUNG.....	199
53.	71-07-21	HAS-STANDARD-AKTIONEN .....	203
54.	71-07-21	HAS-ANLERNAKTIONEN.....	207
55.	71-08-10	HCO COPE OFFICER .....	211
56.	71-08-20	SCHWIERIGKEITEN DES HAS.....	215
57.	71-10-02	HCO-RÄTSEL.....	219
58.	80-09-11	ORGANISATION UND ÜBERLEBEN .....	223
59.	67-09-19	HCO DIVISION, DEPARTMENT OF ROUTING APPEARANCES AND PERSONNEL .....	225
60.	70-08-29	PERSONALVERSETZUNGEN KÖNNEN EINE ORG ZERSTÖREN .....	229
61.	68-11-12	DIE HAUPTSCHWÄCHE .....	235
62.	70-04-17	UNTERABTEILUNG 1 .....	237
63.	70-06-24	MANAGEMENTZYKLUS .....	243
64.	80-10-11	SCHWIERIGKEITEN MIT PERSONAL.....	245
65.	58-03-17	DAS WEITERLEITEN VON PERSONEN IN ZENTRALEN ORGANISATIONEN .....	247
66.	67-09-22	ROUTING FORM ATTESTATIONS.....	249
67.	65-07-19	VERFAHREN FÜR RELEASE-ÜBERPRÜFUNGEN .....	251
68.	59-08-10	RECEPTION .....	257
69.	63-10-31	RECEPTION HAT .....	259
70.	65-11-07	REZEPTIONS-LOGBUCH IN-DER-ORG-LISTE.....	273
71.	66-07-25	ZUTEILUNG VON RÄUMLICHKEITEN ANORDNUNG VON TISCHEN UND AUSRÜSTUNG.....	275
72.	58-04-07	WEITERLEITUNG VON ORG-BOARD-ÄNDERUNGEN .....	277
73.	70-12-23	HCO-VERKEHR.....	279
74.	71-09-05	HCO-REZEPTION .....	281
75.	58-11-19	ORGANISATION.....	283
76.	59-10-07	ORG BOARDS.....	285

77.	60-05-17	COPIES OF ORG BOARD.....	287
78.	65-05-01	ORGANISATION DER ZWECK VON ORGANISATION.....	289
79.	65-06-07	DIE NEUGESTALTUNG DER ORGANISIERUNGSTAFEL.....	293
80.	66-12-12	DIE NEUGESTALTUNG DER ORGANISIERUNGSTAFEL (2).....	297
81.	65-07-10	LINIEN UND TERMINALE WEITERLEITUNG.....	299
82.	69-02-05	DOPPELTE HÜTE.....	301
83.	65-03-09	DIE NEUE ORGANISATIONSSTRUKTUR.....	303
84.	80-09-21	AN ORG BOARD.....	323
85.	80-10-26	"LÄRM" UND ORGANISATION.....	325
86.	10-10-08	KENNTNIS DES ORG BOARDS.....	327
87.	56-09-26	FLOW-LINIE FÜR PERSONAL.....	329
88.	59-04-09	FREIWILLIGE HILFE.....	331
89.	61-02-14	PERSONALBESCHAFFUNG.....	333
90.	70-06-24	FUNDGRUBEN FÜR PERSONAL.....	335
91.	67-10-12	RÜCKTRITTE AUS DER SEA ORG.....	341
92.	68-03-15	STUDENT & STAFF PROGRAM.....	343
93.	68-05-22	LINIE FÜR DIE EINSTELLUNG VON PERSONAL.....	345
94.	69-07-10	ORG PERSONNEL RECRUITMENT.....	349
95.	71-06-29	ORG PERSONNEL RECRUITMENT REQUIREMENTS EASED.....	353
96.	69-07-18	PUBS ORG PERSONNEL RECRUITMENT.....	355
97.	69-09-02	ORG PERSONNEL RECRUITMENT SEA ORG COOPERATION.....	357
98.	69-12-14	ORG PROTECTION.....	359
99.	70-01-13	ORG PERSONNEL RECRUITMENT (REVISED).....	361
100.	75-02-01	STAFF QUALIFICATION REQUIREMENTS ENFORCED.....	363
101.	70-03-01	MODEL STAFF APPLICATION FORM.....	367
102.	71-07-29	STRAFEN FÜR DAS EINSTELLEN ODER REKRUTIEREN VON ANSTALTSFÄLLEN ODER GEISTESKRANKEN PERSONEN.....	371
103.	66-02-13	BEAUFTRAGTER FÜR PERSONALKONTROLLE (PERSONNEL CONTROL OFFICER).....	373
104.	58-01-27	PFLICHTEN VON PERSONALPOSTEN.....	377
105.	59-10-18	EINSETZEN NEUEN PERSONALS AUF POSTEN UND POSTENÜBERNAHME, WENN LEUTE GEHEN ODER VERSETZT WERDEN.....	379
106.	59-12-28	VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS WEGGEHEN VON PERSONAL.....	383
107.	65-11-18	ERNENNUNG VON PERSONAL.....	385
108.	67-03-22	PERSONALANFORDERUNG.....	387
109.	66-02-23	ERNENNUNGEN UND BEFORDERUNGEN.....	391
110.	67-03-22	ALTER-IS UND DEGRADIERTE WESEN.....	393
111.	70-01-24	TECH ADMIN RATIO.....	395
112.	70-01-27	TECH: ADMIN RATIO AND LRH COMM ASSIGNMENT CENTRAL AND AREA ORGS.....	397
113.	61-02-21	DAS AUSWÄHLEN VON PE- UND REGISTRATIONSPERSONAL.....	401
114.	59-04-30	ZUSÄTZLICHE MITARBEITER-AUDITOREN.....	407
115.	61-03-13	AUSBILDUNG VON MITARBEITER-AUDITOREN.....	409

116.	64-08-21	MITARBEITER-AUDITOREN.....	411
117.	65-07-11	ZUWEISUNG VON TECHNISCHEM PERSONAL.....	413
118.	66-05-09	REQUIREMENTS FOR A SHSBC SUPERVISOR.....	415
119.	66-06-21	ERNENNUNGEN VON LRH-KOMMUNIKATOREN, FÜHRUNGSSEKRETÄREN UND ANDEREN.....	417
120.	68-09-30	EXECUTIVES TRAINING AND CASE LEVEL.....	419
121.	69-03-31	PUBLIC DIVISIONS STAFFING QUALIFICATIONS.....	421
122.	58-05-01	EMPLOYMENT QUALIFICATIONS.....	423
123.	59-11-23	BESCHÄFTIGUNG KRIMINELLER VERBOTEN.....	425
124.	80-10-30	POST TRANSFERS.....	427
125.	70-06-10	ÖFFENTLICHKEITSABTEILUNGEN UND TECH/ADMIN-VERHÄLTNIS.....	429
126.	80-09-16	UTILIZATION.....	431
127.	71-08-20	MUSICAL CHAIRS.....	433
128.	71-09-24	MODELL ZUR VERWENDUNG FÜR ZUWEISUNGEN.....	435
129.	73-06-24	BESETZUNG.....	439
130.	57-06-03	QUALIFICATIONS OF A PERMANENT STAFF MEMBER.....	441
131.	57-09-05	BESTÄTIGUNG VON MITARBEITERN.....	443
132.	60-01-18	QUALIFIKATIONEN VON PERMANENTEN MITARBEITERN.....	445
133.	59-03-10	PERMANENTE MITARBEITER.....	447
134.	60-06-02	ANFORDERUNGEN FÜR EINEN POSTEN ALS MITARBEITER.....	449
135.	60-11-26	ERFORDERNISSE FÜR PERMANENTE MITARBEITER.....	451
136.	61-02-13	ÄNDERUNGEN DER ERFORDERNISSE FÜR PERMANENTE MITARBEITER.....	453
137.	61-02-26	QUALIFIKATION VON FÜHRUNGSKRÄFTEN.....	455
138.	61-03-28	PERSONALRICHTLINIEN QUALIFIKATIONEN FÜR EINEN MITARBEITERPOSTEN, GENEHMIGUNGSPFLICHT BEI PERMANENTEN FÜHRUNGSKRÄFTEN.....	457
139.	62-01-23	PERMANENTE FÜHRUNGSKRÄFTE.....	463
140.	62-05-21	PERMANENT STAFF.....	465
141.	62-06-05	PRIVILEG ALS PERMANENTER MITARBEITER.....	467
142.	64-06-16	PERSONALAUFZEICHNUNGEN VERWALTUNGSZERTIFIKATE.....	469
143.	65-04-21	GRUNDLEGENDE ZERTIFIKATE UNZERTIFIZIERTES PERSONAL.....	473
144.	66-01-04	PERSONAL MITARBEITER-STATUS.....	475
145.	66-08-22	MITARBEITER-STATUS.....	481
146.	67-05-01	VOLUNTARY STAFF.....	485
147.	69-01-05	STAFF STATUS TWO.....	487
148.	68-07-02	UNTERDRÜCKUNG EINER ORG.....	489
149.	57-04-09	ENTLASSUNGEN UND POSTENWECHSEL.....	491
150.	57-05-09	EMPLOYING & DISCHARGING OF PERSONNEL.....	493
151.	57-09-26	BESETZEN VON POSTEN.....	495
152.	58-06-19	FREELoader.....	497
153.	60-04-27	SICHERHEIT DER ARBEITSSTELLE.....	499
154.	60-07-28	HIRING AND DISMISSING.....	501

155.	60-11-18	VERSETZUNG UND ENTLASSUNG VON MITARBEITERN .....	503
156.	65-04-10	ENTLASSUNGEN, VERSETZUNGEN UND POSTENENTHEBUNG.....	505
157.	65-10-26	NIEDRIGE STATISTIKEN.....	507
158.	66-07-14	DISMISSAL OF STAFF.....	509
159.	68-03-16	POSTENWECHSEL.....	511
160.	68-06-20	PERSONAL.....	513
161.	65-09-04	INSPEKTIONSBEAUFTRAGTER.....	515
162.	68-12-08	DEPARTMENT ONE ADMIN – SERVICE RECORDS.....	519
163.	56-09-24	ORGANISATORISCHE UNTERWEISUNG .....	525
164.	57-02-28	HÜTE .....	527
165.	57-06-24	NEUER POST HUTMATERIAL.....	529
166.	59-02-27	PFLICHT DES GEBIETSSEKRETÄRS BEZÜGLICH PERSONAL.....	531
167.	58-01-10	INSPEKTION VON HUT-FOLDERN .....	533
168.	59-05-05	POLICY IN BEZUG AUF SEC E.D.S UND HÜTE.....	535
169.	59-09-23	AUSFÜHREN VON INSTRUKTIONEN.....	537
170.	60-02-10	PUTTING HATS ON .....	539
171.	61-06-09	TECHNISCHES HUTÜBERPRÜFEN EINE HÖCHST WICHTIGE RICHTLINIE FÜR DEN HCO-GEBIETSSEKRETÄR .....	541
172.	63-06-18	POLICY CHECKS.....	543
173.	66-01-07	DAS VERLASSEN IHRES POSTENS: DIE NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES .....	545
174.	68-01-02	HCO HAT SECTION ORDERS TO STAFF .....	547
175.	80-10-09	MORE ON LINES AND HATS.....	549
176.	70-05-14	REIHENFOLGE FÜR HUT-ÜBERPRÜFUNGEN .....	551
177.	80-10-09	HATS, BASIC AND FALSE .....	553
178.	80-10-08	HATS .....	555
179.	70-09-30	FORMAT VON CHECKSHEETS .....	557
180.	80-09-28	HAT KNOCK OFF .....	563
181.	80-10-02	FÜHRUNGSABSICHT UND IHR POSTEN.....	565
182.	71-03-16	WAS IST EIN KURS? .....	567
183.	71-06-10	HUTAUSBILDUNG FÜR KURSPERSONAL.....	571
184.	80-10-06	A MAJOR DUTY OF THE HATS OFFICER.....	573
185.	80-11-02	HATTING THE RIGHT WAY .....	575
186.	80-09-24	BEAUFTRAGTER FÜR HUTAUSBILDUNG .....	577
187.	71-08-31	ÜBERLASTUNG UND HUTEN .....	579
188.	71-10-31	VOLLSTÄNDIGES HATTING .....	581
189.	72-04-14	HUTAUSBILDUNG .....	583
190.	80-09-24	BEAUFTRAGTER FÜR HUTAUSBILDUNG .....	585
191.	68-05-28	VOLUNTEERS IN AOS.....	587
192.	68-08-13	SEA ORGANIZATION QUALIFICATIONS OF THE SO.....	589
193.	68-08-18	ETHICS CLEARANCE .....	591
194.	68-08-27	SEA ORG INTERNES.....	593

195.	68-09-02	SEA ORG RECRUITS – TRAVEL EXPENSES .....	595
196.	67-11-02	HCO DIVISION, DEPARTMENT OF INSPECTIONS AND REPORTS.....	597
197.	54-09-13	COMMUNICATIONS PLAN .....	601
198.	58-01-15	FIELD OFFICE COMMUNICATION.....	605
199.	59-02-24	FC COMMUNICATOR BASIC HAT .....	607
200.	59-07-06	OUTFLOW .....	609
201.	64-03-07	DIREKTOR FÜR EINSCHREIBUNG DER BRIEFREGISTRAR VERWALTUNG .....	611
202.	65-07-10	LINIEN UND TERMINALE WEITERLEITUNG .....	617
203.	66-02-25	KOMMUNIKATIONSFUNKTIONEN.....	619
204.	66-02-24	POST STATISTIK FUNKTIONEN EINES DIR COMM.....	623
205.	73-04-05	AXIOM 28 VERBESSERT .....	627
206.	56-08-03	MAIL LINE.....	629
207.	57-05-09	MAIL.....	631
208.	65-08-31	ÖFFNEN DER POST .....	633
209.	57-09-03	METHOD OF OPENING AND INVOICING MAIL .....	635
210.	62-07-08	BEANTWORTUNG VON TELEFONANRUFEN.....	639
211.	65-08-17	RÜCKSENDEANSCHRIFTEN .....	641
212.	66-02-03	RECHTLICHE, STEUERLICHE POST, BUCHHALTUNGS- UND ANWALTSPOST UND DER BEAUFTRAGTE FÜR RECHTLICHES.....	643
213.	66-10-11	EIN- UND AUSGEHENDE RECHTLICHE, STEUERLICHE POST, BUCHHALTUNGS- UND ANWALTSPOST .....	647
214.	70-12-07	GUARDIAN'S OFFICE MAIL.....	649
215.	74-11-15	PHONE TIPS .....	651
216.	59-03-02	HCO-KOMMUNIKATIONSTHEORIE .....	653
217.	57-04-09	COMMUNICATION CENTRE .....	657
218.	57-04-21	INFORMATION BOARDS.....	659
219.	58-09-20	BULLETIN BOARD – COMM CENTRE .....	661
220.	57-04-09	BULLETIN BOARD .....	663
221.	57-05-09	BULLETIN BOARDS & INFORMATION BOARDS .....	665
222.	57-05-01	COMM CENTER, ARRANGEMENT OF .....	667
223.	59-01-06	HCO PERSONNEL TRAINING.....	669
224.	59-01-29	HCO COMMUNICATOR HAT .....	671
225.	59-08-24	TIPS TO HCO COMMUNICATORS.....	673
226.	59-10-14	GESCHWINDIGKEIT DER KOMMUNIKATION.....	677
227.	61-05-30	AKTUELLE BÜROARBEIT .....	679
228.	61-09-21	LINIEN FÜR MITTEILUNGSZETTEL.....	681
229.	64-02-09	KOMMUNIKATIONSKÖRBE .....	683
230.	71-10-25	KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG WIE MAN EINE GANZE ORG LAHM LEGT UND NICHTS PRODUZIERT .....	685
231.	65-03-13	DAS KOMMUNIKATIONSMITGLIED-SYSTEM.....	689
232.	65-03-13	DAS KOMMUNIKATIONSMITGLIED-SYSTEM ABSCHNITT ÜBER WEITERLEITUNGSRICHTLINIEN.....	693

233.	65-03-29	WEITERLEITEN VON MITTEILUNGSZETTELN .....	709
234.	65-05-01	KLEMMBRETT FÜR BEFEHLE UND ZEITMASCHINE.....	711
235.	66-01-04	KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN: MITTEILUNGSZETTEL.....	715
236.	66-01-25	DER HUT DES KOMMUNIKATIONSINSPEKTORS.....	721
237.	66-07-17	DAS BESCHLEUNIGEN VON MITTEILUNGSZETTELN, VERALTETE MITTEILUNGSZETTEL.....	723
238.	66-10-17	BERICHTE ÜBER VERALTETE DATEN .....	727
239.	66-09-09	SICHERHEIT .....	729
240.	61-10-07	FREITAGS-TELEGRAMME.....	731
241.	68-05-21	KOMMUNIKATIONSVERFAHREN ÜBER WEITE ENTFERNUNGEN.....	733
242.	57-10-29	HCO FILES .....	735
243.	59-05-22	SCHLÜSSEL ZUR VERTEILUNG VON POLICY LETTERS UND BULLETINS.....	737
244.	59-06-25	CENOCON DISTRIBUTION .....	739
245.	59-05-22	POLICY LETTER AND BULLETIN DISTRIBUTION CODE ADDITION.....	741
246.	69-04-14	BULLETIN UND POLICY LETTER VERTEILUNG.....	743
247.	59-05-22	BULLETIN DISTRIBUTION.....	747
248.	65-05-07	MIMEO DISTRIBUTION CHANGES.....	749
249.	59-06-21	SIGNATURES ON BULLETINS, POLICY LTRS AND SEC EDS.....	751
250.	59-07-01	RESPONSIBILITY FOR HCO FILES .....	753
251.	61-01-04	DRINGEND, MIMEOVERÄNDERUNG.....	755
252.	61-02-04	ARTEN VON NIEDERLEGUNGEN FESTGELEGT .....	757
253.	61-02-23	DIREKTIVEN EINES VORSTANDSMITGLIEDS .....	763
254.	61-06-07	ANORDNUNGEN.....	765
255.	65-05-08	AUFHEBUNG VERSCHIEDENER DIREKTIVEN .....	767
256.	66-02-03	SEC ED ÄNDERUNG BEI DER HERAUSGABE UND DEM GEBRAUCH .....	769
257.	66-02-03	SEC EDS DEFINITION AND PURPOSE CROSS DIVISIONAL ORDERS.....	771
258.	66-08-10	SEC EDS DES LEITENDEN DIREKTORS .....	775
259.	69-06-13	SUMMARY OF POLICY ON EXECUTIVE DIRECTIVES, ADMIN AND ADVICE LETTERS, AND EXECUTIVE LETTERS .....	777
260.	66-10-20	UNTERSCHRIFTEN AUF RICHTLINIENBRIEFEN .....	781
261.	70-09-24	ARTEN VON AUSGABEN .....	783
262.	72-05-02	NUMBERING OF MIMEO ISSUES.....	789
263.	67-11-02	HCO DIVISION, DEPARTMENT OF INSPECTIONS AND REPORTS.....	791
264.	62-01-22	CRASH PROGRAM.....	795
265.	65-09-04	INSPEKTIONSBEAUFTRAGTER.....	797
266.	65-02-22	INSPEKTIONEN .....	801
267.	65-08-15	DINGE, DIE NICHT SEIN SOLLTEN .....	803
268.	65-05-01	ORDER BRETT UND ZEITMASCHINE .....	805
269.	65-09-21	SAUBERKEIT UND ORDENTLICHKEIT VON RÄUMLICHKEITEN .....	809
270.	65-08-27	UNTERBRINGUNG VON MITARBEITERN, STUDENTEN UND PRECLEARS.....	811
271.	66-11-06	STATISTIKINTERPRETATION ANWESENSTATISTIK.....	813

272.	68-02-06	ORGANISATION – DER FEHLER.....	815
273.	70-01-18	MAN MUSS HINSCHAUEN, NICHT HINHÖREN BRIEF.....	817
274.	70-10-06	INSPEKTION NIEDRIGER STATISTIKEN .....	819
275.	70-11-01	VERWENDUNG DES I&R-FORMULARS 1.....	825
276.	66-03-06	STATISTIKKURVEN, WIE MAN DIE SKALA BESTIMMT .....	827
277.	61-12-11	ORGANIZATION RUDIMENTS.....	829
278.	61-12-15	RUDIMENT CHECK SHEET FOR ORGS.....	835
279.	62-01-17	ORG RUDIMENT REPORTS TO ME .....	845
280.	63-03-23	IN KRAFT BEFINDLICHE RICHTLINIEN ORG-/ASSOZIATIONSSEKRETÄRE, HCO- SEKRETÄRE .....	847
281.	65-11-20	ORG-RUDIMENTE-SEKTION.....	849
282.	70-02-05	MANAGEMENT ANHAND VON STATISTIKEN.....	853
283.	65-03-29	DAS FAST-FLOW-SYSTEM .....	855
284.	68-02-06	ORGANISATION – DER FEHLER.....	859
285.	60-08-11	ORGANIZATION INFORMATION CENTRE .....	861
286.	60-09-23	ORGANIZATION INFORMATION CENTRE .....	865
287.	70-06-17	OIC-VERÄNDERUNG TELEX-VERÄNDERUNG .....	867
288.	65-09-30	STATISTIKEN FÜR DIVISIONEN.....	871
289.	66-03-01	THE GUARDIAN STATISTIC.....	875
290.	66-03-01	EXECUTIVE DIVISION ORGANIZATION AND ITS THEORY AND PURPOSE.....	877
291.	67-04-27	TECH DIVISION STATISTIC .....	879
292.	67-09-08	STATISTIKEN UND ORGANISIERUNGSTAFEL-KOPIEN.....	881
293.	67-09-10	STATISTIK GDS DIV 6 .....	883
294.	67-10-04	INDIVIDUELLE STATISTIKEN VON AUDITOREN UND ORGS.....	885
295.	68-02-19	DISSEM STAT .....	887
296.	68-05-25	GDS DISSEM DIVISION.....	889
297.	68-06-05	STATS DISSEM.....	891
298.	68-10-29	CLASS VIII C/S QUAL STAT .....	893
299.	69-01-20	PUBLIC DIVISIONS GROSS DIVISIONAL STATISTICS .....	895
300.	69-09-22	HGC STATISTIC.....	897
301.	70-05-10	DISSEMINATION DIVISION G.D.S. ....	899
302.	66-12-29	DER HISTORISCHE VORLÄUFER DER ETHIK .....	901
303.	60-02-08	EHRliche MENSCHEN HABEN AUCH RECHTE .....	911
304.	59-12-31	DAVONLAUFEN .....	915
305.	60-05-27	LETTER TO A SCIENTOLOGIST .....	919
306.	68-06-18	ETHIK .....	921
307.	69-12-07	DER ZWECK VON ETHIK.....	923
308.	59-01-23	ETHICS.....	927
309.	59-12-07	SCIENTOLOGY CLEANUP .....	929
310.	59-11-20	VALIDATION OF FRANCHISES.....	931
311.	66-07-20	DER PTS-TYP ZWEI .....	933

312.	65-04-05	SCIENTOLOGY SCHAFFT EINE SICHERE UMGEBUNG .....	935
313.	67-10-01	DIE VERWENDUNG VON ORGANISATIONEN.....	937
314.	65-04-12	JUSTIZ.....	939
315.	65-04-22	ETHICS CORRECTION TO ALL "JUSTICE" POLICY LETTERS .....	941
316.	66-03-06	BELOHNUNGEN UND STRAFEN.....	943
317.	67-11-05	CRITICS OF SCIENTOLOGY .....	949
318.	70-11-02	VERANTWORTUNG.....	953
319.	72-05-10	ROBOTISMUS .....	955
320.	69-04-20	DUMBNESS.....	961
321.	59-11-25	INDIVIDUATION .....	963
322.	69-12-07	DER ETHIKOFFICER SEIN CHARAKTER.....	977
323.	65-05-11	HUT DES ETHIKBEAUFTRAGTEN.....	983
324.	69-12-09	WIE MAN EINEN ETHIK-OFFICER DAVON ABHÄLT, SEINE ARBEIT ZU ERLEDIGEN .....	987
325.	68-06-19	ETHICS TRAINING.....	989
326.	67-09-18	ETHICS OFFICER CHECK-OUTS.....	991
327.	68-06-20	ETHIK-OFFICERS .....	993
328.	68-10-04	ETHIKPRÄSENZ.....	997
329.	71-02-09	FEHLVERHALTEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN.....	999
330.	62-03-26	STAFF REGULATION RELATIONS WITH PCS AND STUDENTS.....	1001
331.	67-08-11	DIE ZWEITE-DYNAMIK-REGELN .....	1003
332.	65-07-19	TRENNUNGSANORDNUNG .....	1005
333.	68-02-07	FAST-FLOW UND ETHIK.....	1007
334.	68-02-22	LANGSAME VERWALTUNG.....	1009
335.	65-06-02	ORG ETHICS AND TECH .....	1011
336.	67-11-18	EINE ANSPRACHE AN DIE ETHIK OFFICERS VON SAINT HILL UND WORDWIDE.....	1015
337.	70-07-20	FÄLLE UND DIE MORAL VON MITARBEITERN .....	1025
338.	65-05-16	INDIKATOREN VON ORGS .....	1031
339.	65-05-18	ORGANISATION UND ETHIK .....	1035
340.	65-06-02	DAS SCHREIBEN EINER ETHIKANORDNUNG .....	1061
341.	65-06-07	ENTHETA LETTERS AND THE DEAD FILE, HANDLING OF .....	1065
342.	65-09-25	ZUSATZ ZU HANDHABUNG VON ENTHETA-BRIEFEN UND DEM DEAD FILE.....	1075
343.	66-08-22	DEAD FILE: WIEDERHERSTELLUNG GUTEN ANSEHENS.....	1077
344.	67-10-20	WIE MAN ZUSTÄNDE ZUWEIST .....	1079
345.	65-05-25	DIE FÜNF ZUSTÄNDE .....	1085
346.	_____	DIE FORMELN FÜR DIE ZUSTÄNDE UNTERHALB VON NON-EXISTENCE .....	1115
347.	_____	DIE ZUSTANDSFORMELN .....	1119
348.	65-09-01	ETHIKSCHUTZ.....	1131
349.	69-02-13	ETHIKSCHUTZ ZUSTÄNDE BLAUER STERN, GRÜNER STERN, GOLDENER STERN.....	1135
350.	70-04-04	DIE REPARATURFORMEL FÜR EINE VERLETZUNG DES ZUSTANDS MACHTWECHSEL.....	1137
351.	72-04-09	DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR .....	1139

352.	72-04-12	HANDLING DANGER CONDITIONS.....	1145
353.	68-03-22	CONDITIONS PENALTIES NEW EMPLOYEES AND PERSONS NEWLY ON POST.....	1147
354.	65-04-30	DER ZUSTAND VON NOTLAGE.....	1149
355.	67-10-06	DIE ZUSTÄNDE BELASTUNG UND ZWEIFEL.....	1155
356.	67-10-04	ORG-FÜHRUNGSSEKRETÄR UND DISTRIBUTION.....	1159
357.	67-10-06	ZUSTAND DES HCO-FÜHRUNGSSEKRETÄRS.....	1161
358.	65-12-15	ETHIKZETTEL.....	1163
359.	65-07-01	ETHIKS-CHITS.....	1165
360.	72-04-04	ETHIK UND STUDIERTECHNOLOGIE.....	1167
361.	65-05-01	MITARBEITERBERICHTE.....	1171
362.	68-03-05	ARBEITSGEFÄHRDUNGZETTEL.....	1175
363.	69-12-07	MEHR ÜBER MITARBEITERBERICHTE.....	1179
364.	65-11-15	DIEBSTAHLBERICHT UND ERFORDERLICHE MASSNAHMEN.....	1181
365.	69-01-13	UNGEWÖHNLICHE GEFÄLLIGKEITEN.....	1183
366.	67-09-20	CONFIDENTIAL DATA.....	1185
367.	71-10-03	HOW ETHICS GETS HARSH.....	1187
368.	60-02-23	OUTSIDE FUNDS OR GIFTS STAFF MEMBER POLICY.....	1189
369.	69-11-10	FORMER STAFF MEMBERS.....	1191
370.	65-07-30	DIE WEITERLEITUNG VON PRECLEARS ZU ETHIK.....	1193
371.	66-08-15	ETHIKANORDNUNGEN.....	1195
372.	66-08-19	NUMBERING OF ETHICS ORDERS.....	1197
373.	68-12-16	SICHERHEIT – ABTEILUNG 1.....	1199
374.	67-11-27	R6 MATERIALS.....	1201
375.	67-11-20	OUT TECH.....	1203
376.	68-06-29	MITGLIEDSCHAFT IN UNTERDRÜCKERISCHEN GRUPPEN.....	1205
377.	68-07-27	EIN TIGER.....	1207
378.	70-04-21	DIE ETHIK IM FELD.....	1209
379.	66-10-05	STUDENTEN, DIE ABSCHLIESSEN ABWESENHEITSERLAUBNIS, ABGEHAUENE STUDENTEN.....	1211
380.	65-04-29	ETHIK ÜBERBLICK.....	1213
381.	67-08-15	WIE STATISTIKEN ABSTÜRZEN.....	1219
382.	69-04-07	DIE VERKLEINERUNG ODER AUSLÖSCHUNG DER ORG.....	1223
383.	65-05-08	ERGEBNISSE TECHNISCHER ERMITTLUNGEN DURCH HCO.....	1227
384.	65-04-08	RECHTSKODIZES RECHTSMASSNAHMEN GEGEN UND AUDITING DER HCO-, ORG- FÜHRUNGSKRÄFTE UND ABTEILUNGSSEKRETÄRE.....	1229
385.	70-04-18	ETHIK UND MISSIONEN.....	1231
386.	65-04-02	VERWALTUNG AUSSERHALB DER SCIENTOLOGY.....	1233
387.	65-03-06	RECHTSPRECHUNGS-AMNESTIE-RICHTLINIE.....	1237
388.	65-08-20	ALLGEMEINE AMNESTIE.....	1239
389.	65-04-07	AMNESTIE AUFGEHOBENE ZERTIFIKATE KOMMENTARE ZUM THEMA RECHTSPRECHUNG.....	1241
390.	67-10-18	ABÄNDERUNGEN VON RICHTLINIEN UND HCOBS SCHWERVERBRECHEN.....	1243

391.	68-09-15	SEA ORG.....	1245
392.	68-08-12	SEA ORGANIZATION ETHICS POWER.....	1247
393.	66-12-26	SEKTIONEN, PERSONAL UND FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE PTS SIND .....	1249
394.	67-10-16	UNTERDRÜCKER UND DIE VERWALTUNGSKRAFT WIE MAN ALS EINE VERWALTUNGSKRAFT SPS ENTDECKT .....	1255
395.	65-04-29	PETITION .....	1259
396.	65-05-26	PETITIONS .....	1261
397.	65-10-29	SEKTION FÜR ETHIK-AUTORITÄT BÜRO VON LRH.....	1263
398.	60-05-23	CANCELLATION OF CERTIFICATES.....	1265
399.	66-08-25	DIE ANTISOZIALE PERSÖNLICHKEIT.....	1267
400.	66-09-27	DIE ANTISOZIALE PERSÖNLICHKEIT DER ANTI-SCIENTOLOGE .....	1291
401.	70-11-28	PSYCHOSE .....	1301
402.	65-04-05	WIE MAN DIE UNTERDRÜCKERISCHE PERSON BEHANDELT – DIE GRUNDLAGE DER GEISTESKRANKHEIT .....	1307
403.	65-08-07	DIE HAUPTMERKMALE VON UNTERDRÜCKERISCHEN PERSONEN.....	1321
404.	65-08-16	EINTREIBUNG VON GELDERN VON SPS UND PTS-PERSONEN.....	1325
405.	65-12-30	DAS AUDITIEREN UND WEITERLEITEN VON PTS-PERSONEN.....	1327
406.	68-03-12	DIE ANATOMIE VON FEHLERN .....	1329
407.	64-10-27	RICHTLINIEN ÜBER KÖRPERLICHE HEILUNG, GEISTESKRANKHEIT UND "SCHWIERIGKEITSQUELLEN" .....	1331
408.	69-05-07	RICHTLINIEN ÜBER SCHWIERIGKEITSQUELLEN .....	1337
409.	65-04-07	POLICY ÜBER HEILEN IM FELD .....	1341
410.	67-06-23	ADDITION TO HCO POL LTR OF 23 JUNE 1967 .....	1343
411.	65-07-26	EINSCHRÄNKUNGEN HINSICHTLICH RELEASE-ERKLÄRUNGEN ABGEÄNDERTE REGELUNGEN IN BEZUG AUF HEILUNG .....	1345
412.	58-10-06	WHO CAN BE PROCESSED WHO CAN BE TRAINED.....	1347
413.	60-08-30	TRAINING RESTRICTIONS .....	1349
414.	65-10-14	WEITERLEITUNG VON POTENTIELLEN SCHWIERIGKEITSQUELLEN .....	1351
415.	70-05-16	PETITIONEN-FORMULAR FÜR ANSTALTS- UND SCHOCKFÄLLE .....	1353
416.	66-08-02	UNTERDRÜCKER UND SCHWERE AUDITINGFEHLER.....	1355
417.	65-04-05	DER STUDENT OHNE FALLGEWINN .....	1379
418.	64-02-10	EINSCHREIBUNG AUFGRUND VON SELBSTBESTIMMUNG .....	1387
419.	70-01-26	MINORS-LEGAL ON, STUDENTS AND STAFF.....	1389
420.	65-04-19	TECHNISCHE DISZIPLIN FRAGEN VON STUDIERENDEN.....	1391
421.	65-03-17	RECHTE EINES MITARBEITERS SOWIE VON STUDENTEN UND PRECLEARS AUF RECHTSPRECHUNG.....	1395
422.	70-02-23	DIENSTLEISTUNGS-QUALITÄT .....	1399
423.	67-11-22	OUT TECH.....	1401
424.	65-07-01	ZUSÄTZE ZUM KOMMUNIKATIONSZYKLUS .....	1403
425.	65-06-17	RATSCHLÄGE FÜR MITARBEITER-AUDITOREN .....	1405
426.	65-05-27	PROZESSING.....	1409
427.	69-04-06	DIANETIK .....	1411

428.	69-06-12	DIANETIK REGISTRATION.....	1413
429.	70-03-29	AUDITING UND ETHIK.....	1417
430.	65-04-28	POWER-PROZESSE.....	1419
431.	66-03-08	SCHWERVERBRECHEN .....	1423
432.	66-08-16	SICHERHEIT DES CLEARING-KURSES.....	1427
433.	68-03-02	ADVANCED COURSE SECURITY CHECK .....	1429
434.	66-04-29	ETHICS: CLEARING COURSE .....	1431
435.	66-08-04	ABWERTUNG VON CLEARS.....	1433
436.	69-04-27	TODESWUNSCH.....	1435
437.	65-05-31	LÄRM UNTERBRECHUNG DER SITZUNG .....	1437
438.	68-12-26	DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI .....	1439
439.	69-02-24	RECHT .....	1443
440.	69-03-15	WIE MAN EINE DRITTE PARTEI FINDET .....	1447
441.	69-08-25	THIRD PARTY INVESTIGATIONS .....	1449
442.	70-01-06	THIRD PARTY INVESTIGATIONS .....	1453
443.	63-09-07	KOMITEES DER BEWEISAUFNABME, DIE VERWALTUNG DES RECHTSSYSTEMS DER SCIENTOLOGY .....	1455
444.	63-09-22	BETRIFFT: KOMITEES DER BEWEISAUFNABME .....	1467
445.	63-11-11	KOMITEES DER BEWEISAUFNABME .....	1469
446.	63-09-07	ZUSATZ ZUM HCO-POLICY VOM 7. SEPT. 63 KOMITEES DER BEWEISAUFNABME, DIE VERWALTUNG DES RECHTSSYSTEMS DER SCIENTOLOGY .....	1471
447.	65-03-06	RECHTSPRECHUNGS-AMNESTIE-RICHTLINIE .....	1473
448.	65-03-07	ZERTIFIKATSAUFHEBUNG.....	1475
449.	65-03-07	VERSTÖSSE UND BESTRAFUNGEN .....	1481
450.	71-07-12	OFFENSES AND PENALTIES ADDITION .....	1489
451.	71-07-29	STRAFEN FÜR DAS EINSTELLEN ODER REKRUTIEREN VON ANSTALTSFÄLLEN ODER GEISTESKRANKEN PERSONEN.....	1491
452.	65-12-23	UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN - UNTERDRÜCKUNG VON SCIENTOLOGY UND SCIENTOLOGEN DIE FREIWILD-REGEL.....	1493
453.	68-10-21	AUFHEBUNG VON "FREIWILD" .....	1505
454.	68-11-15	AUFHEBUNG DES ABBRECHENS DER VERBINDUNG .....	1507
455.	65-03-17	UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN IN ORGANISATIONEN .....	1509
456.	65-03-17	RECHTSPRECHUNG.....	1513
457.	65-03-18	RECHT .....	1515
458.	65-03-27	DIE RECHTSPRECHUNG VON SCIENTOLOGY IHR GEBRAUCH UND ZWECK. EIN SCIENTOLOGE SEIN.....	1517
459.	65-03-31	RICHTLINIENBRIEFE ÜBER RECHTSPRECHUNG KORREKTUREN .....	1521
460.	65-04-08	RECHTSKODIZES RECHTSMASSNAHMEN GEGEN UND AUDITING DER HCO-, ORG- FÜHRUNGSKRÄFTE UND ABTEILUNGSSEKRETÄRE.....	1527
461.	65-04-23	KLARSTELLUNG AUDITIEREN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN DER ORG.....	1529
462.	65-05-26	ETHIKGERICHTE .....	1531
463.	66-06-04	UNTERSUCHUNGS-AUSSCHUSS .....	1535

464.	66-10-31	UNTERSUCHUNGS-AUSSCHÜSSE.....	1539
465.	66-07-17	ZULÄSSIGKEIT VON BEWEISMATERIALIEN ANHÖRUNGEN, AUSSCHÜSSEN ODER KOMITEES .....	1541
466.	66-08-05	KAPLANSGERICHT ZIVILANHÖRUNGEN .....	1543
467.	68-05-26	DAS BEENDEN VON UNTERSUCHUNGS-AUSSCHÜSSEN UND KOMITEES DER BEWEISAUFNAHME .....	1547
468.	69-05-17	AN ETHICS POLICY LETTER .....	1549
469.	69-06-16	BOARD OF APPEAL .....	1551
470.	69-09-27	APPEAL .....	1553
471.	70-01-26	OTL LAST COURT OF APPEAL.....	1555
472.	71-03-16	EINE FUNKTIONIERENDE STANDARDREGEL.....	1557
473.	80-08-04	RECHT – KORREKTE ANWENDUNG .....	1559
474.	72-02-24	INJUSTICE .....	1561
475.	63-10-23	RÜCKERSTATTUNGSRICHTLINIE .....	1567
476.	66-07-31	RÜCKERSTATTUNGSHINWEIS .....	1571
477.	66-08-01	ZUSATZ ZU RÜCKERSTATTUNGEN .....	1573
478.	69-02-03	LEGAL STANDARD WAIVER.....	1575
479.	70-02-05	SCIENTOLOGY REFUNDS WRIT OF EXPULSION AND WAIVER.....	1577
480.	57-07-26	FUNDS OR FAVORS RECEIVED .....	1581
481.	65-03-21	MITARBEITER, DIE EXTERNE PCS AUDITIEREN .....	1583
482.	61-02-27	EXTERNE PRECLEARS VON MITARBEITERN .....	1585
483.	66-01-13	REGELUNGEN FÜR DAS AUDITING VON MITARBEITERN UND STUDENTEN .....	1587
484.	70-11-15	CONFSSIONALS.....	1589
485.	68-08-26	SECURITY CHECKS ABOLISHED.....	1593
486.	68-03-02	ADVANCED COURSE SECURITY CHECK .....	1595
487.	61-09-18	HCO-WW-SICHERHEITSFORMULAR 7B .....	1597
488.	62-10-30	SICHERHEITSRISIKEN - INFILTRATION .....	1601
489.	64-11-09	EXCERPTS FROM HCO POLICY LETTER OF NOVEMBER 9, 1964 AND NOVEMBER 26, 1964 (REVISED) FOR STAFF HATS.....	1603
490.	69-09-01	SPIONAGEABWEHR.....	1605
491.	71-08-11	SICHERHEIT VON DATEN .....	1609
492.	71-08-12	FORTGESCHRITTENE KURSE .....	1611
493.	57-06-08	VALUABLE DOCUMENTS, HANDLING OF .....	1613
494.	72-02-26	ORDER OR CHAOS THE QUALITY OF THE HCO DIVISION AN HCO DIV CHECKLIST FOR QUALITY .....	1615



## b) Inhaltsverzeichnis, chronologisch:

1.	_____	DIE FORMELN FÜR DIE ZUSTÄNDE UNTERHALB VON NON-EXISTENCE .....	1115
2.	_____	DIE ZUSTANDSFÖRMELN .....	1119
3.	_____	ORG BOARD HCO DIVISION 1.....	7
4.	10-10-08	KENNTNIS DES ORG BOARDS .....	327
5.	54-09-13	COMMUNICATIONS PLAN .....	601
6.	56-08-03	MAIL LINE.....	629
7.	56-09-24	ORGANISATORISCHE UNTERWEISUNG .....	525
8.	56-09-26	FLOW-LINIE FÜR PERSONAL.....	329
9.	57-02-12	HCO IS ENTITLED TO: .....	33
10.	57-02-28	HÜTE .....	527
11.	57-04-09	BULLETIN BOARD .....	663
12.	57-04-09	COMMUNICATION CENTRE .....	657
13.	57-04-09	ENTLASSUNGEN UND POSTENWECHSEL.....	491
14.	57-04-21	INFORMATION BOARDS.....	659
15.	57-05-01	COMM CENTER, ARRANGEMENT OF .....	667
16.	57-05-09	BULLETIN BOARDS & INFORMATION BOARDS .....	665
17.	57-05-09	EMPLOYING & DISCHARGING OF PERSONNEL .....	493
18.	57-05-09	MAIL.....	631
19.	57-06-03	QUALIFICATIONS OF A PERMANENT STAFF MEMBER .....	441
20.	57-06-08	VALUABLE DOCUMENTS, HANDLING OF .....	1613
21.	57-06-24	NEUER POST HUTMATERIAL.....	529
22.	57-07-26	FUNDS OR FAVORS RECEIVED .....	1581
23.	57-09-03	METHOD OF OPENING AND INVOICING MAIL .....	635
24.	57-09-05	BESTÄTIGUNG VON MITARBEITERN .....	443
25.	57-09-26	BESETZEN VON POSTEN.....	495
26.	57-10-29	HCO FILES .....	735
27.	58-01-10	INSPEKTION VON HUT-FOLDERN .....	533
28.	58-01-15	FIELD OFFICE COMMUNICATION.....	605
29.	58-01-24	ABRISS VON AKTIVITÄTEN .....	35
30.	58-01-24	WIE MAN HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜROS BETREIBT.....	25
31.	58-01-27	PFLICHTEN VON PERSONALPOSTEN .....	377
32.	58-03-17	DAS WEITERLEITEN VON PERSONEN IN ZENTRALEN ORGANISATIONEN .....	247
33.	58-04-07	WEITERLEITUNG VON ORG-BOARD-ÄNDERUNGEN .....	277
34.	58-05-01	EMPLOYMENT QUALIFICATIONS .....	423
35.	58-06-19	FREELoader.....	497
36.	58-09-20	BULLETIN BOARD – COMM CENTRE .....	661
37.	58-10-06	WHO CAN BE PROCESSED WHO CAN BE TRAINED .....	1347
38.	58-11-15	DAS WESEN UND DIE ERSTE PFLICHT VON HCO .....	37
39.	58-11-15	RECHTSBEISTAND – HCO.....	45

40.	58-11-15	UNGEKLÄRTE COPYRIGHTS UND MARKEN .....	41
41.	58-11-19	ORGANISATION.....	283
42.	58-11-22	EIGENTÜMER DER MATERIALIEN DER RECHTLICHE GESICHTSPUNKT .....	47
43.	58-11-29	ZUKÜNFTIGE PROGRAMME .....	49
44.	58-12-20	UMGANG MIT SCHLECHTEN FACHLICHEN ERGEBNISSEN .....	51
45.	58-12-29	HUT DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS .....	53
46.	59-01-02	BEZEICHNUNGEN UND PERSONAL VON HCO-BÜROS .....	79
47.	59-01-06	HCO PERSONNEL TRAINING .....	669
48.	59-01-13	HUTMATERIAL DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS BERATUNGSAUFGABEN GEGENÜBER EINER ZENTRALEN ORGANISATION.....	83
49.	59-01-20	COPYRIGHT UND TRADEMARK AUF ALLES .....	43
50.	59-01-23	ETHICS .....	927
51.	59-01-29	HCO COMMUNICATOR HAT .....	671
52.	59-02-24	FC COMMUNICATOR BASIC HAT .....	607
53.	59-02-27	PFLICHT DES GEBIETSSEKRETÄRS BEZÜGLICH PERSONAL.....	531
54.	59-03-01	FÜR HCO VERBOTENE AKTIVITÄTEN.....	89
55.	59-03-02	HCO-KOMMUNIKATIONSTHEORIE .....	653
56.	59-03-10	PERMANENTE MITARBEITER .....	447
57.	59-04-09	FREIWILLIGE HILFE .....	331
58.	59-04-30	ZUSÄTZLICHE MITARBEITER-AUDITOREN .....	407
59.	59-05-05	POLICY IN BEZUG AUF SEC E.D.S UND HÜTE.....	535
60.	59-05-14	HCO-VERWALTER.....	87
61.	59-05-22	BULLETIN DISTRIBUTION.....	747
62.	59-05-22	POLICY LETTER AND BULLETIN DISTRIBUTION CODE ADDITION .....	741
63.	59-05-22	SCHLÜSSEL ZUR VERTEILUNG VON POLICY LETTERS UND BULLETINS.....	737
64.	59-05-29	TECHNOLOGY .....	91
65.	59-06-04	INSTRUKTIONEN AN RECHTSANWÄLTE ODER ANWÄLTE VOR HÖHEREN GERICHTEN .....	93
66.	59-06-21	SIGNATURES ON BULLETINS, POLICY LTRS AND SEC EDS.....	751
67.	59-06-25	CENOCON DISTRIBUTION .....	739
68.	59-07-01	RESPONSIBILITY FOR HCO FILES .....	753
69.	59-07-06	OUTFLOW .....	609
70.	59-08-10	ALS BERICHTE VON HCO-SEKRETÄREN VERLANGTE DATEN .....	95
71.	59-08-10	RECEPTION .....	257
72.	59-08-10	REPORTS REQUIRED FROM HCO SECRETARIES .....	99
73.	59-08-13	REPORTS REQUIRED FROM HCO SECRETARIES .....	101
74.	59-08-24	TIPS TO HCO COMMUNICATORS.....	673
75.	59-09-23	AUSFÜHREN VON INSTRUKTIONEN.....	537
76.	59-10-07	ORG BOARDS.....	285
77.	59-10-14	GESCHWINDIGKEIT DER KOMMUNIKATION.....	677
78.	59-10-18	EINSETZEN NEUEN PERSONALS AUF POSTEN UND POSTENÜBERNAHME, WENN LEUTE GEHEN ODER VERSETZT WERDEN .....	379

79.	59-10-20	HCO REIHENFOLGE DER WICHTIGKEIT VON AKTIONEN .....	103
80.	59-11-20	VALIDATION OF FRANCHISES.....	931
81.	59-11-23	BESCHÄFTIGUNG KRIMINELLER VERBOTEN.....	425
82.	59-11-25	INDIVIDUATION .....	963
83.	59-12-07	SCIENTOLOGY CLEANUP .....	929
84.	59-12-28	VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS WEGGEHEN VON PERSONAL.....	383
85.	59-12-31	DAVONLAUFEN .....	915
86.	60-01-18	QUALIFIKATIONEN VON PERMANENTEN MITARBEITERN .....	445
87.	60-02-08	EHRICHE MENSCHEN HABEN AUCH RECHTE .....	911
88.	60-02-10	PUTTING HATS ON .....	539
89.	60-02-23	OUTSIDE FUNDS OR GIFTS STAFF MEMBER POLICY .....	1189
90.	60-03-19	ORG BOARD .....	105
91.	60-04-27	SICHERHEIT DER ARBEITSSTELLE .....	499
92.	60-05-17	COPIES OF ORG BOARD.....	287
93.	60-05-23	CANCELLATION OF CERTIFICATES.....	1265
94.	60-05-27	LETTER TO A SCIENTOLOGIST .....	919
95.	60-06-02	ANFORDERUNGEN FÜR EINEN POSTEN ALS MITARBEITER .....	449
96.	60-07-28	HIRING AND DISMISSING.....	501
97.	60-08-11	ORGANIZATION INFORMATION CENTRE .....	861
98.	60-08-30	TRAINING RESTRICTIONS .....	1349
99.	60-09-23	ORGANIZATION INFORMATION CENTRE .....	865
100.	60-11-07	ZUSATZ ZUM HUT DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS .....	107
101.	60-11-18	VERSETZUNG UND ENTLASSUNG VON MITARBEITERN .....	503
102.	60-11-26	ERFORDERNISSE FÜR PERMANENTE MITARBEITER .....	451
103.	61-01-04	DRINGEND, MIMEOVERÄNDERUNG .....	755
104.	61-01-09	PFLICHTEN VON HCO .....	109
105.	61-01-31	EINFLUSSBEREICHE .....	113
106.	61-02-04	ARTEN VON NIEDERLEGUNGEN FESTGELEGT .....	757
107.	61-02-13	ÄNDERUNGEN DER ERFORDERNISSE FÜR PERMANENTE MITARBEITER .....	453
108.	61-02-14	DAS MUSTER EINER ZENTRALEN ORGANISATION .....	117
109.	61-02-14	PERSONALBESCHAFFUNG.....	333
110.	61-02-17	DER NOTLAGEZUSTAND .....	133
111.	61-02-17	KONTINENTALES HCO .....	131
112.	61-02-21	DAS AUSWÄHLEN VON PE- UND REGISTRATIONSPERSONAL .....	401
113.	61-02-23	DIREKTIVEN EINES VORSTANDSMITGLIEDS .....	763
114.	61-02-26	QUALIFIKATION VON FÜHRUNGSKRÄFTEN .....	455
115.	61-02-27	EXTERNE PRECLEARS VON MITARBEITERN .....	1585
116.	61-03-13	AUSBILDUNG VON MITARBEITER-AUDITOREN.....	409
117.	61-03-28	PERSONALRICHTLINIEN QUALIFIKATIONEN FÜR EINEN MITARBEITERPOSTEN, GENEHMIGUNGSPFLICHT BEI PERMANENTEN FÜHRUNGSKRÄFTEN .....	457
118.	61-05-30	AKTUELLE BÜROARBEIT .....	679

119.	61-05-30	WIE MAN IN HCO EIN BEKENNTNIS ABLEGT .....	137
120.	61-06-07	ANORDNUNGEN.....	765
121.	61-06-09	TECHNISCHES HATÜBERPRÜFEN EINE HÖCHST WICHTIGE RICHTLINIE FÜR DEN HCO-GEBIETSSEKRETÄR .....	541
122.	61-09-18	HCO-WW-SICHERHEITSFORMULAR 7B .....	1597
123.	61-09-21	LINIEN FÜR MITTEILUNGSZETTEL.....	681
124.	61-10-07	FREITAGS-TELEGRAMME .....	731
125.	61-12-11	ORGANIZATION RUDIMENTS.....	829
126.	61-12-15	RUDIMENT CHECK SHEET FOR ORGS.....	835
127.	61-12-18	HCO STANDING ORDERS .....	139
128.	62-01-10	HCO FESTSTEHENDE ANORDNUNG NR. 5 STUDENTEN .....	141
129.	62-01-17	ORG RUDIMENT REPORTS TO ME .....	845
130.	62-01-22	CRASH PROGRAM .....	795
131.	62-01-23	PERMANENTE FÜHRUNGSKRÄFTE .....	463
132.	62-03-26	STAFF REGULATION RELATIONS WITH PCS AND STUDENTS.....	1001
133.	62-05-21	PERMANENT STAFF .....	465
134.	62-06-05	PRIVILEG ALS PERMANENTER MITARBEITER .....	467
135.	62-07-08	BEANTWORTUNG VON TELEFONANRUFEN.....	639
136.	62-10-30	SICHERHEITSRISIKEN - INFILTRATION .....	1601
137.	62-11-21	WIEDERHERAUSGABE VON MATERIALIEN .....	143
138.	63-03-23	IN KRAFT BEFINDLICHE RICHTLINIEN ORG-/ASSOZIATIONSSEKRETÄRE, HCO- SEKRETÄRE .....	847
139.	63-06-18	POLICY CHECKS .....	543
140.	63-09-07	KOMITEES DER BEWEISAUFNABME, DIE VERWALTUNG DES RECHTSSYSTEMS DER SCIENTOLOGY .....	1455
141.	63-09-07	ZUSATZ ZUM HCO-POLICY VOM 7. SEPT. 63 KOMITEES DER BEWEISAUFNABME, DIE VERWALTUNG DES RECHTSSYSTEMS DER SCIENTOLOGY .....	1471
142.	63-09-22	BETRIFFT: KOMITEES DER BEWEISAUFNABME .....	1467
143.	63-10-23	RÜCKERSTATTUNGSRICHTLINIE .....	1567
144.	63-10-31	RECEPTION HAT .....	259
145.	63-11-11	KOMITEES DER BEWEISAUFNABME .....	1469
146.	64-02-09	KOMMUNIKATIONSKÖRBE .....	683
147.	64-02-10	EINSCHREIBUNG AUFGRUND VON SELBSTBESTIMMUNG .....	1387
148.	64-03-07	DIREKTOR FÜR EINSCHREIBUNG DER BRIEFREGISTRAR VERWALTUNG .....	611
149.	64-06-16	PERSONALAUFZEICHNUNGEN VERWALTUNGSZERTIFIKATE.....	469
150.	64-08-21	MITARBEITER-AUDITOREN.....	411
151.	64-10-27	RICHTLINIEN ÜBER KÖRPERLICHE HEILUNG, GEISTESKRANKHEIT UND "SCHWIERIGKEITSQUELLEN".....	1331
152.	64-11-09	EXCERPTS FROM HCO POLICY LETTER OF NOVEMBER 9, 1964 AND NOVEMBER 26, 1964 (REVISED) FOR STAFF HATS.....	1603
153.	64-12-31	DIE VERWENDUNG VON "DIANETIK", "SCIENTOLOGY", "ANGEWANDTE PHILOSOPHIE" .....	145
154.	65-02-07	DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN .....	147

155.	65-02-22	INSPEKTIONEN .....	801
156.	65-03-04	HCO SECRETARY WW .....	157
157.	65-03-04	VERTEILUNG VON TECHNISCHEM MATERIAL UND POLICIES .....	159
158.	65-03-06	RECHTSPRECHUNGS-AMNESTIE-RICHTLINIE .....	1237
159.	65-03-06	RECHTSPRECHUNGS-AMNESTIE-RICHTLINIE .....	1473
160.	65-03-07	VERSTÖSSE UND BESTRAFUNGEN .....	1481
161.	65-03-07	ZERTIFIKATSAUFHEBUNG.....	1475
162.	65-03-09	DIE NEUE ORGANISATIONSSTRUKTUR.....	303
163.	65-03-13	DAS KOMMUNIKATIONSMITGLIED-SYSTEM ABSCHNITT ÜBER WEITERLEITUNGSRICHTLINIEN.....	693
164.	65-03-13	DAS KOMMUNIKATIONSMITGLIED-SYSTEM.....	689
165.	65-03-17	RECHTE EINES MITARBEITERS SOWIE VON STUDENTEN UND PRECLEARS AUF RECHTSPRECHUNG.....	1395
166.	65-03-17	RECHTSPRECHUNG.....	1513
167.	65-03-17	UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN IN ORGANISATIONEN .....	1509
168.	65-03-18	RECHT.....	1515
169.	65-03-21	MITARBEITER, DIE EXTERNE PCS AUDITIEREN .....	1583
170.	65-03-27	DIE RECHTSPRECHUNG VON SCIENTOLOGY IHR GEBRAUCH UND ZWECK. EIN SCIENTOLOGE SEIN.....	1517
171.	65-03-29	DAS FAST-FLOW-SYSTEM .....	855
172.	65-03-29	WEITERLEITEN VON MITTEILUNGSZETTELN.....	709
173.	65-03-31	RICHTLINIENBRIEFE ÜBER RECHTSPRECHUNG KORREKTUREN .....	1521
174.	65-04-02	FALSCHER BERICHTE .....	169
175.	65-04-02	VERWALTUNG AUSSERHALB DER SCIENTOLOGY .....	1233
176.	65-04-05	DER STUDENT OHNE FALLGEWINN .....	1379
177.	65-04-05	SCIENTOLOGY SCHAFFT EINE SICHERE UMGEBUNG .....	935
178.	65-04-05	WIE MAN DIE UNTERDRÜCKERISCHE PERSON BEHANDELT – DIE GRUNDLAGE DER GEISTESKRANKHEIT .....	1307
179.	65-04-07	AMNESTIE AUFGEHOBENE ZERTIFIKATE KOMMENTARE ZUM THEMA RECHTSPRECHUNG.....	1241
180.	65-04-07	POLICY ÜBER HEILEN IM FELD.....	1341
181.	65-04-08	RECHTSKODIZES RECHTSMASSNAHMEN GEGEN UND AUDITING DER HCO-, ORG- FÜHRUNGSKRÄFTE UND ABTEILUNGSSEKRETÄRE.....	1229
182.	65-04-08	RECHTSKODIZES RECHTSMASSNAHMEN GEGEN UND AUDITING DER HCO-, ORG- FÜHRUNGSKRÄFTE UND ABTEILUNGSSEKRETÄRE.....	1527
183.	65-04-10	ENTLASSUNGEN, VERSETZUNGEN UND POSTENENTHEBUNG.....	505
184.	65-04-12	JUSTIZ.....	939
185.	65-04-19	TECHNISCHE DISZIPLIN FRAGEN VON STUDIERENDEN.....	1391
186.	65-04-21	GRUNDLEGENDE ZERTIFIKATE UNZERTIFIZIERTES PERSONAL.....	473
187.	65-04-22	ETHICS CORRECTION TO ALL "JUSTICE" POLICY LETTERS .....	941
188.	65-04-23	KLARSTELLUNG AUDITIEREN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN DER ORG.....	1529
189.	65-04-28	POWER-PROZESSE.....	1419
190.	65-04-29	ETHIK ÜBERBLICK .....	1213

191.	65-04-29	PETITION .....	1259
192.	65-04-30	DER ZUSTAND VON NOTLAGE.....	1149
193.	65-05-01	KLEMMBRETT FÜR BEFEHLE UND ZEITMASCHINE.....	711
194.	65-05-01	MITARBEITERBERICHTE.....	1171
195.	65-05-01	ORDER BRETT UND ZEITMASCHINE .....	805
196.	65-05-01	ORGANISATION DER ZWECK VON ORGANISATION.....	289
197.	65-05-07	MIMEO DISTRIBUTION CHANGES .....	749
198.	65-05-08	AUFHEBUNG VERSCHIEDENER DIREKTIVEN .....	767
199.	65-05-08	ERGEBNISSE TECHNISCHER ERMITTLUNGEN DURCH HCO .....	1227
200.	65-05-11	HUT DES ETHIKBEAUFTRAGTEN.....	983
201.	65-05-16	INDIKATOREN VON ORGS .....	1031
202.	65-05-18	ORGANISATION UND ETHIK .....	1035
203.	65-05-25	DIE FÜNF ZUSTÄNDE .....	1085
204.	65-05-26	ETHIKGERICHTE .....	1531
205.	65-05-26	PETITIONS .....	1261
206.	65-05-27	PROZESSING.....	1409
207.	65-05-31	LÄRM UNTERBRECHUNG DER SITZUNG .....	1437
208.	65-06-02	DAS SCHREIBEN EINER ETHIKANORDNUNG.....	1061
209.	65-06-02	ORG ETHICS AND TECH .....	1011
210.	65-06-07	DIE NEUGESTALTUNG DER ORGANISIERUNGSTAFEL.....	293
211.	65-06-07	ENTHETA LETTERS AND THE DEAD FILE, HANDLING OF .....	1065
212.	65-06-17	RATSCHLÄGE FÜR MITARBEITER-AUDITOREN .....	1405
213.	65-07-01	ETHIKS-CHITS .....	1165
214.	65-07-01	ZUSÄTZE ZUM KOMMUNIKATIONSZYKLUS .....	1403
215.	65-07-10	LINIEN UND TERMINALE WEITERLEITUNG .....	299
216.	65-07-10	LINIEN UND TERMINALE WEITERLEITUNG .....	617
217.	65-07-11	ZUWEISUNG VON TECHNISCHEM PERSONAL.....	413
218.	65-07-19	TRENNUNGSANORDNUNG .....	1005
219.	65-07-19	VERFAHREN FÜR RELEASE-ÜBERPRÜFUNGEN .....	251
220.	65-07-22	HOME ADDRESSES .....	175
221.	65-07-26	EINSCHRÄNKUNGEN HINSICHTLICH RELEASE-ERKLÄRUNGEN ABGEÄNDERTE REGELUNGEN IN BEZUG AUF HEILUNG .....	1345
222.	65-07-30	DIE WEITERLEITUNG VON PRECLEARS ZU ETHIK.....	1193
223.	65-08-07	DIE HAUPTMERKMALE VON UNTERDRÜCKERISCHEN PERSONEN.....	1321
224.	65-08-15	DINGE, DIE NICHT SEIN SOLLTEN .....	803
225.	65-08-16	EINTREIBUNG VON GELDERN VON SPS UND PTS-PERSONEN.....	1325
226.	65-08-17	RÜCKSENDEANSCHRIFTEN .....	641
227.	65-08-20	ALLGEMEINE AMNESTIE.....	1239
228.	65-08-27	UNTERBRINGUNG VON MITARBEITERN, STUDENTEN UND PRECLEARS .....	811
229.	65-08-31	ÖFFNEN DER POST .....	633
230.	65-09-01	ETHIKSCHUTZ.....	1131

231.	65-09-04	INSPEKTIONSBEAUFTRAGTER.....	515
232.	65-09-04	INSPEKTIONSBEAUFTRAGTER.....	797
233.	65-09-21	SAUBERKEIT UND ORDENTLICHKEIT VON RÄUMLICHKEITEN .....	809
234.	65-09-25	ZUSATZ ZU HANDHABUNG VON ENTHETA-BRIEFEN UND DEM DEAD FILE.....	1075
235.	65-09-30	STATISTIKEN FÜR DIVISIONEN.....	871
236.	65-10-14	WEITERLEITUNG VON POTENTIELLEN SCHWIERIGKEITSQUELLEN .....	1351
237.	65-10-26	NIEDRIGE STATISTIKEN.....	507
238.	65-10-29	SEKTION FÜR ETHIK-AUTORITÄT BÜRO VON LRH.....	1263
239.	65-11-07	REZEPTIONS-LOGBUCH IN-DER-ORG-LISTE.....	273
240.	65-11-15	DIEBSTAHLBERICHT UND ERFORDERLICHE MASSNAHMEN.....	1181
241.	65-11-18	ERNENNUNG VON PERSONAL.....	385
242.	65-11-20	DIE WERBUNGSAKTIONEN EINER ORGANISATION .....	13
243.	65-11-20	ORG-RUDIMENTE-SEKTION.....	849
244.	65-12-15	ETHIKZETTEL .....	1163
245.	65-12-15	GESCHENKE.....	177
246.	65-12-23	UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN - UNTERDRÜCKUNG VON SCIENTOLOGY UND SCIENTOLOGEN DIE FREIWILD-REGEL.....	1493
247.	65-12-30	DAS AUDITIEREN UND WEITERLEITEN VON PTS-PERSONEN .....	1327
248.	66-01-04	KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN: MITTEILUNGSZETTEL.....	715
249.	66-01-04	PERSONAL MITARBEITER-STATUS .....	475
250.	66-01-07	DAS VERLASSEN IHRES POSTENS: DIE NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES .....	545
251.	66-01-13	REGELUNGEN FÜR DAS AUDITING VON MITARBEITERN UND STUDENTEN .....	1587
252.	66-01-17	ORGANISATIONSTAFEL .....	9
253.	66-01-25	DER HUT DES KOMMUNIKATIONSINSPEKTORS.....	721
254.	66-01-27	ANORDNUNGEN AN HCOS .....	179
255.	66-02-03	RECHTLICHE, STEUERLICHE POST, BUCHHALTUNGS- UND ANWALTSPOST UND DER BEAUFTRAGTE FÜR RECHTLICHES.....	643
256.	66-02-03	SEC ED ÄNDERUNG BEI DER HERAUSGABE UND DEM GEBRAUCH .....	769
257.	66-02-03	SEC EDS DEFINITION AND PURPOSE CROSS DIVISIONAL ORDERS .....	771
258.	66-02-13	BEAUFTRAGTER FÜR PERSONALKONTROLLE (PERSONNEL CONTROL OFFICER) .....	373
259.	66-02-23	ERNENNUNGEN UND BEFORDERUNGEN.....	391
260.	66-02-24	POST STATISTIK FUNKTIONEN EINES DIR COMM.....	623
261.	66-02-25	KOMMUNIKATIONSFUNKTIONEN.....	619
262.	66-03-01	EXECUTIVE DIVISION ORGANIZATION AND ITS THEORY AND PURPOSE.....	877
263.	66-03-01	THE GUARDIAN STATISTIC.....	875
264.	66-03-06	BELOHNUNGEN UND STRAFEN .....	943
265.	66-03-06	STATISTIKKURVEN, WIE MAN DIE SKALA BESTIMMT .....	827
266.	66-03-08	SCHWERVERBRECHEN .....	1423
267.	66-04-29	ETHICS: CLEARING COURSE .....	1431
268.	66-05-09	REQUIREMENTS FOR A SHSBC SUPERVISOR.....	415
269.	66-06-04	UNTERSUCHUNGS-AUSSCHUSS .....	1535

270.	66-06-21	ERNENNUNGEN VON LRH-KOMMUNIKATOREN, FÜHRUNGSSEKRETÄREN UND ANDEREN.....	417
271.	66-07-14	DISMISSAL OF STAFF.....	509
272.	66-07-17	DAS BESCHLEUNIGEN VON MITTEILUNGSZETTELN, VERALTETE MITTEILUNGSZETTEL.....	723
273.	66-07-17	ZULÄSSIGKEIT VON BEWEISMATERIALIEN ANHÖRUNGEN, AUSSCHÜSSEN ODER KOMITEES .....	1541
274.	66-07-20	DER PTS-TYP ZWEI .....	933
275.	66-07-25	ZUTEILUNG VON RÄUMLICHKEITEN ANORDNUNG VON TISCHEN UND AUSRÜSTUNG.....	275
276.	66-07-31	RÜCKERSTATTUNGSHINWEIS .....	1571
277.	66-08-01	ZUSATZ ZU RÜCKERSTATTUNGEN .....	1573
278.	66-08-02	UNTERDRÜCKER UND SCHWERE AUDITINGFEHLER.....	1355
279.	66-08-04	ABWERTUNG VON CLEARS.....	1433
280.	66-08-05	KAPLANSGERICHT ZIVILANHÖRUNGEN.....	1543
281.	66-08-10	SEC EDS DES LEITENDEN DIREKTORS .....	775
282.	66-08-15	ETHIKANORDNUNGEN .....	1195
283.	66-08-16	SICHERHEIT DES CLEARING-KURSES.....	1427
284.	66-08-19	NUMBERING OF ETHICS ORDERS.....	1197
285.	66-08-22	DEAD FILE: WIEDERHERSTELLUNG GUTEN ANSEHENS.....	1077
286.	66-08-22	MITARBEITER-STATUS.....	481
287.	66-08-25	DIE ANTISOZIALE PERSÖNLICHKEIT.....	1267
288.	66-09-09	SICHERHEIT .....	729
289.	66-09-27	DIE ANTISOZIALE PERSÖNLICHKEIT DER ANTI-SCIENTOLOGE.....	1291
290.	66-10-05	STUDENTEN, DIE ABSCHLIESSEN ABWESENHEITSERLAUBNIS, ABGEHAUENE STUDENTEN.....	1211
291.	66-10-11	EIN- UND AUSGEHENDE RECHTLICHE, STEUERLICHE POST, BUCHHALTUNGS- UND ANWALTSPOST.....	647
292.	66-10-17	BERICHTE ÜBER VERALTETE DATEN .....	727
293.	66-10-20	UNTERSCHRIFTEN AUF RICHTLINIENBRIEFEN .....	781
294.	66-10-31	UNTERSUCHUNGSAUSSCHÜSSE.....	1539
295.	66-11-06	STATISTIKINTERPRETATION ANWESENSTATISTIK.....	813
296.	66-12-12	DIE NEUGESTALTUNG DER ORGANISIERUNGSTAFEL (2).....	297
297.	66-12-26	SEKTIONEN, PERSONAL UND FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE PTS SIND .....	1249
298.	66-12-29	DER HISTORISCHE VORLÄUFER DER ETHIK .....	901
299.	67-03-22	ALTER-IS UND DEGRADIERTE WESEN .....	393
300.	67-03-22	PERSONALANFORDERUNG.....	387
301.	67-04-27	TECH DIVISION STATISTIC .....	879
302.	67-05-01	VOLUNTARY STAFF.....	485
303.	67-06-23	ADDITION TO HCO POL LTR OF 23 JUNE 1967.....	1343
304.	67-08-11	DIE ZWEITE-DYNAMIK-REGELN .....	1003
305.	67-08-15	WIE STATISTIKEN ABSTÜRZEN.....	1219
306.	67-09-08	STATISTIKEN UND ORGANISIERUNGSTAFEL-KOPIEN.....	881

307.	67-09-10	STATISTIK GDS DIV 6 .....	883
308.	67-09-18	ETHICS OFFICER CHECK-OUTS.....	991
309.	67-09-19	HCO DIVISION, DEPARTMENT OF ROUTING APPEARANCES AND PERSONNEL .....	225
310.	67-09-20	CONFIDENTIAL DATA .....	1185
311.	67-09-22	ROUTING FORM ATTESTATIONS.....	249
312.	67-10-01	DIE VERWENDUNG VON ORGANISATIONEN.....	937
313.	67-10-04	INDIVIDUELLE STATISTIKEN VON AUDITOREN UND ORGS.....	885
314.	67-10-04	ORG-FÜHRUNGSSEKRETÄR UND DISTRIBUTION .....	1159
315.	67-10-06	DIE ZUSTÄNDE BELASTUNG UND ZWEIFEL .....	1155
316.	67-10-06	ZUSTAND DES HCO-FÜHRUNGSSEKRETÄRS.....	1161
317.	67-10-12	RÜCKTRITTE AUS DER SEA ORG .....	341
318.	67-10-16	UNTERDRÜCKER UND DIE VERWALTUNGSKRAFT WIE MAN ALS EINE VERWALTUNGSKRAFT SPS ENTDECKT .....	1255
319.	67-10-18	ABÄNDERUNGEN VON RICHTLINIEN UND HCOBS SCHWERVERBRECHEN.....	1243
320.	67-10-20	WIE MAN ZUSTÄNDE ZUWEIST .....	1079
321.	67-11-02	HCO DIVISION, DEPARTMENT OF INSPECTIONS AND REPORTS.....	597
322.	67-11-02	HCO DIVISION, DEPARTMENT OF INSPECTIONS AND REPORTS.....	791
323.	67-11-05	CRITICS OF SCIENTOLOGY.....	949
324.	67-11-18	EINE ANSPRACHE AN DIE ETHIK OFFICERS VON SAINT HILL UND WORDWIDE.....	1015
325.	67-11-20	OUT TECH.....	1203
326.	67-11-22	OUT TECH.....	1401
327.	67-11-27	R6 MATERIALS .....	1201
328.	68-01-02	HCO HAT SECTION ORDERS TO STAFF .....	547
329.	68-02-06	ORGANISATION – DER FEHLER.....	815
330.	68-02-06	ORGANISATION – DER FEHLER.....	859
331.	68-02-07	FAST-FLOW UND ETHIK.....	1007
332.	68-02-19	DISSEM STAT .....	887
333.	68-02-22	LANGSAME VERWALTUNG.....	1009
334.	68-03-02	ADVANCED COURSE SECURITY CHECK .....	1429
335.	68-03-02	ADVANCED COURSE SECURITY CHECK .....	1595
336.	68-03-05	ARBEITSGEFÄHRDUNGZETTEL.....	1175
337.	68-03-12	DIE ANATOMIE VON FEHLERN .....	1329
338.	68-03-15	STUDENT & STAFF PROGRAM .....	343
339.	68-03-16	POSTENWECHSEL.....	511
340.	68-03-22	CONDITIONS PENALTIES NEW EMPLOYEES AND PERSONS NEWLY ON POST.....	1147
341.	68-05-21	KOMMUNIKATIONSVERFAHREN ÜBER WEITE ENTFERNUNGEN .....	733
342.	68-05-22	LINIE FÜR DIE EINSTELLUNG VON PERSONAL.....	345
343.	68-05-25	GDS DISSEM DIVISION.....	889
344.	68-05-26	DAS BEENDEN VON UNTERSUCHUNGSAUSSCHÜSSEN UND KOMITEES DER BEWEISAUFNAHME .....	1547
345.	68-05-28	VOLUNTEERS IN AOS.....	587

346.	68-06-05	STATS DISSEM.....	891
347.	68-06-18	ETHIK .....	921
348.	68-06-19	ETHICS TRAINING.....	989
349.	68-06-20	ETHIK-OFFICERS .....	993
350.	68-06-20	PERSONAL.....	513
351.	68-06-29	MITGLIEDSCHAFT IN UNTERDRÜCKERISCHEN GRUPPEN .....	1205
352.	68-07-02	UNTERDRÜCKUNG EINER ORG .....	489
353.	68-07-27	EIN TIGER .....	1207
354.	68-08-12	SEA ORGANIZATION ETHICS POWER.....	1247
355.	68-08-13	SEA ORGANIZATION QUALIFICATIONS OF THE SO.....	589
356.	68-08-18	ETHICS CLEARANCE .....	591
357.	68-08-26	SECURITY CHECKS ABOLISHED.....	1593
358.	68-08-27	SEA ORG INTERNES.....	593
359.	68-09-02	SEA ORG RECRUITS – TRAVEL EXPENSES .....	595
360.	68-09-15	SEA ORG.....	1245
361.	68-09-30	EXECUTIVES TRAINING AND CASE LEVEL .....	419
362.	68-10-04	ETHIKPRÄSENZ.....	997
363.	68-10-21	AUFHEBUNG VON "FREIWILD" .....	1505
364.	68-10-29	CLASS VIII C/S QUAL STAT .....	893
365.	68-11-12	DIE HAUPTSCHWÄCHE .....	235
366.	68-11-15	AUFHEBUNG DES ABBRECHENS DER VERBINDUNG .....	1507
367.	68-11-21	ÜBERGEORDNETE POLICY .....	181
368.	68-12-08	DEPARTMENT ONE ADMIN – SERVICE RECORDS.....	519
369.	68-12-16	SICHERHEIT – ABTEILUNG 1 .....	1199
370.	68-12-26	DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI .....	1439
371.	69-01-05	STAFF STATUS TWO .....	487
372.	69-01-13	UNGEWÖHNLICHE GEFÄLLIGKEITEN .....	1183
373.	69-01-20	PUBLIC DIVISIONS GROSS DIVISIONAL STATISTICS .....	895
374.	69-02-03	LEGAL STANDARD WAIVER.....	1575
375.	69-02-05	DOPPELTE HÜTE .....	301
376.	69-02-13	ETHIKSCHUTZ ZUSTÄNDE BLAUER STERN, GRÜNER STERN, GOLDENER STERN.....	1135
377.	69-02-24	RECHT.....	1443
378.	69-03-15	WIE MAN EINE DRITTE PARTEI FINDET .....	1447
379.	69-03-31	PUBLIC DIVISIONS STAFFING QUALIFICATIONS.....	421
380.	69-04-06	DIANETIK .....	1411
381.	69-04-07	DIE VERKLEINERUNG ODER AUSLÖSCHUNG DER ORG.....	1223
382.	69-04-14	BULLETIN UND POLICY LETTER VERTEILUNG.....	743
383.	69-04-20	DUMBNESS.....	961
384.	69-04-27	TODESWUNSCH.....	1435
385.	69-05-07	RICHTLINIEN ÜBER SCHWIERIGKEITSQUELLEN.....	1337
386.	69-05-17	AN ETHICS POLICY LETTER .....	1549

387.	69-06-12	DIANETIK REGISTRATION.....	1413
388.	69-06-13	SUMMARY OF POLICY ON EXECUTIVE DIRECTIVES, ADMIN AND ADVICE LETTERS, AND EXECUTIVE LETTERS .....	777
389.	69-06-16	BOARD OF APPEAL .....	1551
390.	69-07-10	ORG PERSONNEL RECRUITMENT .....	349
391.	69-07-18	PUBS ORG PERSONNEL RECRUITMENT .....	355
392.	69-08-25	THIRD PARTY INVESTIGATIONS .....	1449
393.	69-09-01	SPIONAGEABWEHR.....	1605
394.	69-09-02	ORG PERSONNEL RECRUITMENT SEA ORG COOPERATION .....	357
395.	69-09-22	HGC STATISTIC.....	897
396.	69-09-27	APPEAL .....	1553
397.	69-11-10	FORMER STAFF MEMBERS .....	1191
398.	69-12-07	DER ETHIKOFFICER SEIN CHARAKTER.....	977
399.	69-12-07	DER ZWECK VON ETHIK .....	923
400.	69-12-07	MEHR ÜBER MITARBEITERBERICHTE .....	1179
401.	69-12-09	WIE MAN EINEN ETHIK-OFFICER DAVON ABHÄLT, SEINE ARBEIT ZU ERLEDIGEN .....	987
402.	69-12-14	ORG PROTECTION .....	359
403.	70-01-06	THIRD PARTY INVESTIGATIONS .....	1453
404.	70-01-13	ORG PERSONNEL RECRUITMENT (REVISED).....	361
405.	70-01-18	MAN MUSS HINSCHAUEN, NICHT HINHÖREN BRIEF.....	817
406.	70-01-24	TECH ADMIN RATIO.....	395
407.	70-01-26	MINORS-LEGAL ON, STUDENTS AND STAFF.....	1389
408.	70-01-26	OTL LAST COURT OF APPEAL.....	1555
409.	70-01-27	TECH: ADMIN RATIO AND LRH COMM ASSIGNMENT CENTRAL AND AREA ORGS.....	397
410.	70-02-05	MANAGEMENT ANHAND VON STATISTIKEN.....	853
411.	70-02-05	SCIENTOLOGY REFUNDS WRIT OF EXPULSION AND WAIVER.....	1577
412.	70-02-07	HCO MACHT DIE ORG .....	3
413.	70-02-23	DIENSTLEISTUNGS-QUALITÄT .....	1399
414.	70-03-01	MODEL STAFF APPLICATION FORM.....	367
415.	70-03-29	AUDITING UND ETHIK.....	1417
416.	70-04-04	DIE REPARATURFORMEL FÜR EINE VERLETZUNG DES ZUSTANDS MACHTWECHSEL.....	1137
417.	70-04-17	UNTERABTEILUNG 1 .....	237
418.	70-04-18	ETHIK UND MISSIONEN.....	1231
419.	70-04-21	DIE ETHIK IM FELD .....	1209
420.	70-05-10	DISSEMINATION DIVISION G.D.S. ....	899
421.	70-05-14	REIHENFOLGE FÜR HUT-ÜBERPRÜFUNGEN .....	551
422.	70-05-16	PETITIONEN-FORMULAR FÜR ANSTALTS- UND SCHOCKFÄLLE .....	1353
423.	70-06-10	ÖFFENTLICHKEITSABTEILUNGEN UND TECH/ADMIN-VERHÄLTNIS .....	429
424.	70-06-17	OIC-VERÄNDERUNG TELEX-VERÄNDERUNG .....	867
425.	70-06-24	FUNDGRUBEN FÜR PERSONAL .....	335

426.	70-06-24	MANAGEMENTZYKLUS .....	243
427.	70-07-20	FÄLLE UND DIE MORAL VON MITARBEITERN .....	1025
428.	70-08-29	PERSONALVERSETZUNGEN KÖNNEN EINE ORG ZERSTÖREN .....	229
429.	70-09-24	ARTEN VON AUSGABEN .....	783
430.	70-09-30	FORMAT VON CHECKSHEETS .....	557
431.	70-10-06	INSPEKTION NIEDRIGER STATISTIKEN .....	819
432.	70-11-01	VERWENDUNG DES I&R-FORMULARS 1 .....	825
433.	70-11-02	DEIN POSTEN.....	1
434.	70-11-02	VERANTWORTUNG.....	953
435.	70-11-15	CONFESSIONALS.....	1589
436.	70-11-28	PSYCHOSE .....	1301
437.	70-12-07	GUARDIAN'S OFFICE MAIL.....	649
438.	70-12-23	HCO-VERKEHR.....	279
439.	71-02-09	FEHLVERHALTEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN.....	999
440.	71-03-09	EINE ORGANISATIONSTAFEL MIT POSTEN BESETZEN WIE MAN EIN HCO HINSTELLT WIE MAN EINE ORG HINSTELLT.....	187
441.	71-03-12	EIN HCO HINSTELLEN WIE MAN EINE ABTEILUNG ETABLIERT .....	193
442.	71-03-16	EINE FUNKTIONIERENDE STANDARDREGEL.....	1557
443.	71-03-16	WAS IST EIN KURS? .....	567
444.	71-05-28	SERVICE UND ARBEITSBELASTUNG.....	199
445.	71-06-10	HUTAUSBILDUNG FÜR KURSPERSONAL.....	571
446.	71-06-29	ORG PERSONNEL RECRUITMENT REQUIREMENTS EASED .....	353
447.	71-07-12	OFFENSES AND PENALTIES ADDITION .....	1489
448.	71-07-21	HAS-ANLERNAKTIONEN.....	207
449.	71-07-21	HAS-STANDARD-AKTIONEN .....	203
450.	71-07-29	STRAFEN FÜR DAS EINSTELLEN ODER REKRUTIEREN VON ANSTALTSFÄLLEN ODER GEISTESKRANKEN PERSONEN.....	371
451.	71-07-29	STRAFEN FÜR DAS EINSTELLEN ODER REKRUTIEREN VON ANSTALTSFÄLLEN ODER GEISTESKRANKEN PERSONEN.....	1491
452.	71-08-10	HCO COPE OFFICER .....	211
453.	71-08-11	SICHERHEIT VON DATEN .....	1609
454.	71-08-12	FORTGESCHRITTENE KURSE .....	1611
455.	71-08-20	MUSICAL CHAIRS.....	433
456.	71-08-20	SCHWIERIGKEITEN DES HAS.....	215
457.	71-08-31	ÜBERLASTUNG UND HUTEN .....	579
458.	71-09-05	HCO-REZEPTION .....	281
459.	71-09-24	MODELL ZUR VERWENDUNG FÜR ZUWEISUNGEN.....	435
460.	71-10-02	HCO-RÄTSEL .....	219
461.	71-10-03	HOW ETHICS GETS HARSH.....	1187
462.	71-10-25	KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG WIE MAN EINE GANZE ORG LAHM LEGT UND NICHTS PRODUZIERT .....	685
463.	71-10-31	VOLLSTÄNDIGES HATTING .....	581

464.	72-02-24	INJUSTICE .....	1561
465.	72-02-26	ORDER OR CHAOS THE QUALITY OF THE HCO DIVISION AN HCO DIV CHECKLIST FOR QUALITY .....	1615
466.	72-04-04	ETHIK UND STUDIERTECNOLOGIE .....	1167
467.	72-04-09	DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR .....	1139
468.	72-04-12	HANDLING DANGER CONDITIONS .....	1145
469.	72-04-14	HUTAUSBILDUNG .....	583
470.	72-05-02	NUMBERING OF MIMEO ISSUES .....	789
471.	72-05-10	ROBOTISMUS .....	955
472.	73-04-05	AXIOM 28 VERBESSERT .....	627
473.	73-06-24	BESETZUNG .....	439
474.	74-11-15	PHONE TIPS .....	651
475.	75-02-01	STAFF QUALIFICATION REQUIREMENTS ENFORCED .....	363
476.	80-08-04	RECHT – KORREKTE ANWENDUNG .....	1559
477.	80-09-11	DIE MAGISCHE FORMEL .....	185
478.	80-09-11	ORGANISATION UND ÜBERLEBEN .....	223
479.	80-09-16	UTILIZATION .....	431
480.	80-09-18	ZUSTAND VON ORGS .....	197
481.	80-09-21	AN ORG BOARD .....	323
482.	80-09-24	BEAUFTRAGTER FÜR HUTAUSBILDUNG .....	577
483.	80-09-24	BEAUFTRAGTER FÜR HUTAUSBILDUNG .....	585
484.	80-09-28	HAT KNOCK OFF .....	563
485.	80-10-02	FÜHRUNGSABSICHT UND IHR POSTEN .....	565
486.	80-10-06	A MAJOR DUTY OF THE HATS OFFICER .....	573
487.	80-10-08	HATS .....	555
488.	80-10-09	HATS, BASIC AND FALSE .....	553
489.	80-10-09	MORE ON LINES AND HATS .....	549
490.	80-10-11	SCHWIERIGKEITEN MIT PERSONAL .....	245
491.	80-10-12	COPEN .....	183
492.	80-10-26	"LÄRM" UND ORGANISATION .....	325
493.	80-10-30	POST TRANSFERS .....	427
494.	80-11-02	HATTING THE RIGHT WAY .....	575



### c) Inhaltsverzeichnis, alphabetisch:

1.	80-10-26	"LÄRM" UND ORGANISATION .....	325
2.	80-10-06	A MAJOR DUTY OF THE HATS OFFICER .....	573
3.	67-10-18	ABÄNDERUNGEN VON RICHTLINIEN UND HCOBS SCHWERVERBRECHEN.....	1243
4.	58-01-24	ABRISS VON AKTIVITÄTEN .....	35
5.	66-08-04	ABWERTUNG VON CLEARs .....	1433
6.	67-06-23	ADDITION TO HCO POL LTR OF 23 JUNE 1967 .....	1343
7.	68-03-02	ADVANCED COURSE SECURITY CHECK .....	1429
8.	68-03-02	ADVANCED COURSE SECURITY CHECK .....	1595
9.	61-05-30	AKTUELLE BÜROARBEIT .....	679
10.	65-08-20	ALLGEMEINE AMNESTIE.....	1239
11.	59-08-10	ALS BERICHTE VON HCO-SEKRETÄREN VERLANGTE DATEN .....	95
12.	67-03-22	ALTER-IS UND DEGRADIERTE WESEN .....	393
13.	65-04-07	AMNESTIE AUFGEHOBENE ZERTIFIKATE KOMMENTARE ZUM THEMA RECHTSPRECHUNG.....	1241
14.	69-05-17	AN ETHICS POLICY LETTER .....	1549
15.	80-09-21	AN ORG BOARD .....	323
16.	61-02-13	ÄNDERUNGEN DER ERFORDERNISSE FÜR PERMANENTE MITARBEITER .....	453
17.	60-06-02	ANFORDERUNGEN FÜR EINEN POSTEN ALS MITARBEITER .....	449
18.	66-01-27	ANORDNUNGEN AN HCOS .....	179
19.	61-06-07	ANORDNUNGEN.....	765
20.	69-09-27	APPEAL .....	1553
21.	68-03-05	ARBEITSGEFÄHRDUNGSZETTEL.....	1175
22.	70-09-24	ARTEN VON AUSGABEN .....	783
23.	61-02-04	ARTEN VON NIEDERLEGUNGEN FESTGELEGT .....	757
24.	70-03-29	AUDITING UND ETHIK.....	1417
25.	68-11-15	AUFHEBUNG DES ABBRECHENS DER VERBINDUNG .....	1507
26.	65-05-08	AUFHEBUNG VERSCHIEDENER DIREKTIVEN .....	767
27.	68-10-21	AUFHEBUNG VON "FREIWILD" .....	1505
28.	61-03-13	AUSBILDUNG VON MITARBEITER-AUDITOREN.....	409
29.	59-09-23	AUSFÜHREN VON INSTRUKTIONEN.....	537
30.	73-04-05	AXIOM 28 VERBESSERT .....	627
31.	62-07-08	BEANTWORTUNG VON TELEFONANRUFEN.....	639
32.	80-09-24	BEAUFTRAGTER FÜR HUTAUSBILDUNG .....	577
33.	80-09-24	BEAUFTRAGTER FÜR HUTAUSBILDUNG .....	585
34.	66-02-13	BEAUFTRAGTER FÜR PERSONALKONTROLLE (PERSONNEL CONTROL OFFICER).....	373
35.	66-03-06	BELOHNUNGEN UND STRAFEN.....	943
36.	66-10-17	BERICHTE ÜBER VERALTETE DATEN .....	727
37.	59-11-23	BESCHÄFTIGUNG KRIMINELLER VERBOTEN.....	425
38.	57-09-26	BESETZEN VON POSTEN.....	495

39.	73-06-24	BESETZUNG .....	439
40.	57-09-05	BESTÄTIGUNG VON MITARBEITERN .....	443
41.	63-09-22	BETRIFFT: KOMITEES DER BEWEISAUFNahme .....	1467
42.	59-01-02	BEZEICHNUNGEN UND PERSONAL VON HCO-BÜROS .....	79
43.	69-06-16	BOARD OF APPEAL .....	1551
44.	58-09-20	BULLETIN BOARD – COMM CENTRE .....	661
45.	57-04-09	BULLETIN BOARD .....	663
46.	57-05-09	BULLETIN BOARDS & INFORMATION BOARDS .....	665
47.	59-05-22	BULLETIN DISTRIBUTION.....	747
48.	69-04-14	BULLETIN UND POLICY LETTER VERTEILUNG.....	743
49.	60-05-23	CANCELLATION OF CERTIFICATES.....	1265
50.	59-06-25	CENOCON DISTRIBUTION .....	739
51.	68-10-29	CLASS VIII C/S QUAL STAT .....	893
52.	57-05-01	COMM CENTER, ARRANGEMENT OF .....	667
53.	57-04-09	COMMUNICATION CENTRE .....	657
54.	54-09-13	COMMUNICATIONS PLAN .....	601
55.	68-03-22	CONDITIONS PENALTIES NEW EMPLOYEES AND PERSONS NEWLY ON POST.....	1147
56.	70-11-15	CONFESSIONALS.....	1589
57.	67-09-20	CONFIDENTIAL DATA .....	1185
58.	80-10-12	COPEN .....	183
59.	60-05-17	COPIES OF ORG BOARD.....	287
60.	59-01-20	COPYRIGHT UND TRADEMARK AUF ALLES .....	43
61.	62-01-22	CRASH PROGRAM.....	795
62.	67-11-05	CRITICS OF SCIENTOLOGY .....	949
63.	65-12-30	DAS AUDITIEREN UND WEITERLEITEN VON PTS-PERSONEN .....	1327
64.	61-02-21	DAS AUSWÄHLEN VON PE- UND REGISTRATIONSPERSONAL .....	401
65.	68-05-26	DAS BEENDEN VON UNTERSUCHUNGS-AUSSCHÜSSEN UND KOMITEES DER BEWEISAUFNahme .....	1547
66.	66-07-17	DAS BESCHLEUNIGEN VON MITTEILUNGSZETTELN, VERALTETE MITTEILUNGSZETTEL.....	723
67.	65-03-29	DAS FAST-FLOW-SYSTEM .....	855
68.	68-12-26	DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI .....	1439
69.	65-03-13	DAS KOMMUNIKATIONSMITGLIED-SYSTEM ABSCHNITT ÜBER WEITERLEITUNGSRICHTLINIEN.....	693
70.	65-03-13	DAS KOMMUNIKATIONSMITGLIED-SYSTEM.....	689
71.	61-02-14	DAS MUSTER EINER ZENTRALEN ORGANISATION .....	117
72.	65-06-02	DAS SCHREIBEN EINER ETHIKANORDNUNG.....	1061
73.	66-01-07	DAS VERLASSEN IHRES POSTENS: DIE NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES .....	545
74.	58-03-17	DAS WEITERLEITEN VON PERSONEN IN ZENTRALEN ORGANISATIONEN .....	247
75.	58-11-15	DAS WESEN UND DIE ERSTE PFLICHT VON HCO .....	37
76.	59-12-31	DAVONLAUFEN .....	915
77.	66-08-22	DEAD FILE: WIEDERHERSTELLUNG GUTEN ANSEHENS.....	1077

78.	70-11-02	DEIN POSTEN.....	1
79.	68-12-08	DEPARTMENT ONE ADMIN – SERVICE RECORDS.....	519
80.	69-12-07	DER ETHIKOFFICER SEIN CHARAKTER.....	977
81.	66-12-29	DER HISTORISCHE VORLÄUFER DER ETHIK.....	901
82.	66-01-25	DER HUT DES KOMMUNIKATIONSINSPEKTORS.....	721
83.	61-02-17	DER NOTLAGEZUSTAND .....	133
84.	66-07-20	DER PTS-TYP ZWEI .....	933
85.	65-04-05	DER STUDENT OHNE FALLGEWINN .....	1379
86.	65-04-30	DER ZUSTAND VON NOTLAGE.....	1149
87.	69-12-07	DER ZWECK VON ETHIK .....	923
88.	69-06-12	DIANETIK REGISTRATION.....	1413
89.	69-04-06	DIANETIK .....	1411
90.	68-03-12	DIE ANATOMIE VON FEHLERN .....	1329
91.	66-09-27	DIE ANTISOZIALE PERSÖNLICHKEIT DER ANTI-SCIENTOLOGE.....	1291
92.	66-08-25	DIE ANTISOZIALE PERSÖNLICHKEIT.....	1267
93.	70-04-21	DIE ETHIK IM FELD .....	1209
94.	_____	DIE FORMELN FÜR DIE ZUSTÄNDE UNTERHALB VON NON-EXISTENCE .....	1115
95.	65-05-25	DIE FÜNF ZUSTÄNDE .....	1085
96.	65-02-07	DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN .....	147
97.	65-08-07	DIE HAUPTMERKMALE VON UNTERDRÜCKERISCHEN PERSONEN.....	1321
98.	68-11-12	DIE HAUPTSCHWÄCHE .....	235
99.	72-04-09	DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR .....	1139
100.	80-09-11	DIE MAGISCHE FORMEL.....	185
101.	65-03-09	DIE NEUE ORGANISATIONSSTRUKTUR.....	303
102.	66-12-12	DIE NEUGESTALTUNG DER ORGANISIERUNGSTAFEL (2).....	297
103.	65-06-07	DIE NEUGESTALTUNG DER ORGANISIERUNGSTAFEL .....	293
104.	65-03-27	DIE RECHTSPRECHUNG VON SCIENTOLOGY IHR GEBRAUCH UND ZWECK. EIN SCIENTOLOGE SEIN.....	1517
105.	70-04-04	DIE REPARATURFORMEL FÜR EINE VERLETZUNG DES ZUSTANDS MACHTWECHSEL.....	1137
106.	69-04-07	DIE VERKLEINERUNG ODER AUSLÖSCHUNG DER ORG.....	1223
107.	64-12-31	DIE VERWENDUNG VON "DIANETIK", "SCIENTOLOGY", "ANGEWANDTE PHILOSOPHIE" .....	145
108.	67-10-01	DIE VERWENDUNG VON ORGANISATIONEN.....	937
109.	65-07-30	DIE WEITERLEITUNG VON PRECLEARS ZU ETHIK .....	1193
110.	65-11-20	DIE WERBUNGSAKTIONEN EINER ORGANISATION .....	13
111.	67-10-06	DIE ZUSTÄNDE BELASTUNG UND ZWEIFEL .....	1155
112.	_____	DIE ZUSTANDSFORMELN .....	1119
113.	67-08-11	DIE ZWEITE-DYNAMIK-REGELN .....	1003
114.	65-11-15	DIEBSTAHLBERICHT UND ERFORDERLICHE MASSNAHMEN.....	1181
115.	70-02-23	DIENSTLEISTUNGS-QUALITÄT .....	1399
116.	65-08-15	DINGE, DIE NICHT SEIN SOLLTEN .....	803

117.	61-02-23	DIREKTIVEN EINES VORSTANDSMITGLIEDS .....	763
118.	64-03-07	DIREKTOR FÜR EINSCHREIBUNG DER BRIEFREGISTRAR VERWALTUNG .....	611
119.	66-07-14	DISMISSAL OF STAFF .....	509
120.	68-02-19	DISSEM STAT .....	887
121.	70-05-10	DISSEMINATION DIVISION G.D.S. ....	899
122.	69-02-05	DOPPELTE HÜTE .....	301
123.	61-01-04	DRINGEND, MIMEOVERÄNDERUNG .....	755
124.	69-04-20	DUMBNESS.....	961
125.	60-02-08	EHRICHE MENSCHEN HABEN AUCH RECHTE .....	911
126.	58-11-22	EIGENTÜMER DER MATERIALIEN DER RECHTLICHE GESICHTSPUNKT .....	47
127.	71-03-12	EIN HCO HINSTELLEN WIE MAN EINE ABTEILUNG ETABLIERT .....	193
128.	68-07-27	EIN TIGER .....	1207
129.	66-10-11	EIN- UND AUSGEHENDE RECHTLICHE, STEUERLICHE POST, BUCHHALTUNGS- UND ANWALTSPOST .....	647
130.	67-11-18	EINE ANSPRACHE AN DIE ETHIK OFFICERS VON SAINT HILL UND WORDWIDE.....	1015
131.	71-03-16	EINE FUNKTIONIERENDE STANDARDREGEL.....	1557
132.	71-03-09	EINE ORGANISATIONSTAFEL MIT POSTEN BESETZEN WIE MAN EIN HCO HINSTELLT WIE MAN EINE ORG HINSTELLT.....	187
133.	61-01-31	EINFLUSSBEREICHE .....	113
134.	65-07-26	EINSCHRÄNKUNGEN HINSICHTLICH RELEASE-ERKLÄRUNGEN ABGEÄNDERTE REGELUNGEN IN BEZUG AUF HEILUNG .....	1345
135.	64-02-10	EINSCHREIBUNG AUFGRUND VON SELBSTBESTIMMUNG .....	1387
136.	59-10-18	EINSETZEN NEUEN PERSONALS AUF POSTEN UND POSTENÜBERNAHME, WENN LEUTE GEHEN ODER VERSETZT WERDEN.....	379
137.	65-08-16	EINTREIBUNG VON GELDERN VON SPS UND PTS-PERSONEN.....	1325
138.	57-05-09	EMPLOYING & DISCHARGING OF PERSONNEL .....	493
139.	58-05-01	EMPLOYMENT QUALIFICATIONS .....	423
140.	65-06-07	ENTHETA LETTERS AND THE DEAD FILE, HANDLING OF.....	1065
141.	57-04-09	ENTLASSUNGEN UND POSTENWECHSEL.....	491
142.	65-04-10	ENTLASSUNGEN, VERSETZUNGEN UND POSTENENTHEBUNG.....	505
143.	60-11-26	ERFORDERNISSE FÜR PERMANENTE MITARBEITER .....	451
144.	65-05-08	ERGEBNISSE TECHNISCHER ERMITTLUNGEN DURCH HCO .....	1227
145.	65-11-18	ERNENNUNG VON PERSONAL.....	385
146.	66-02-23	ERNENNUNGEN UND BEFORDERUNGEN.....	391
147.	66-06-21	ERNENNUNGEN VON LRH-KOMMUNIKATOREN, FÜHRUNGSSEKRETÄREN UND ANDEREN.....	417
148.	65-04-22	ETHICS CORRECTION TO ALL "JUSTICE" POLICY LETTERS .....	941
149.	68-08-18	ETHICS CLEARANCE .....	591
150.	67-09-18	ETHICS OFFICER CHECK-OUTS.....	991
151.	68-06-19	ETHICS TRAINING.....	989
152.	59-01-23	ETHICS.....	927
153.	66-04-29	ETHICS: CLEARING COURSE .....	1431

154.	65-04-29	ETHIK ÜBERBLICK .....	1213
155.	70-04-18	ETHIK UND MISSIONEN.....	1231
156.	72-04-04	ETHIK UND STUDIERTECHNOLOGIE .....	1167
157.	68-06-18	ETHIK .....	921
158.	66-08-15	ETHIKANORDNUNGEN .....	1195
159.	65-05-26	ETHIKGERICHTE .....	1531
160.	68-06-20	ETHIK-OFFICERS .....	993
161.	68-10-04	ETHIKPRÄSENZ.....	997
162.	65-07-01	ETHIKS-CHITS .....	1165
163.	69-02-13	ETHIKSCHUTZ ZUSTÄNDE BLAUER STERN, GRÜNER STERN, GOLDENER STERN.....	1135
164.	65-09-01	ETHIKSCHUTZ .....	1131
165.	65-12-15	ETHIKZETTEL .....	1163
166.	64-11-09	EXCERPTS FROM HCO POLICY LETTER OF NOVEMBER 9, 1964 AND NOVEMBER 26, 1964 (REVISED) FOR STAFF HATS.....	1603
167.	66-03-01	EXECUTIVE DIVISION ORGANIZATION AND ITS THEORY AND PURPOSE.....	877
168.	68-09-30	EXECUTIVES TRAINING AND CASE LEVEL .....	419
169.	61-02-27	EXTERNE PRECLEARS VON MITARBEITERN .....	1585
170.	70-07-20	FÄLLE UND DIE MORAL VON MITARBEITERN .....	1025
171.	65-04-02	FALSCHER BERICHTE .....	169
172.	68-02-07	FAST-FLOW UND ETHIK .....	1007
173.	59-02-24	FC COMMUNICATOR BASIC HAT .....	607
174.	71-02-09	FEHLVERHALTEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN.....	999
175.	58-01-15	FIELD OFFICE COMMUNICATION.....	605
176.	56-09-26	FLOW-LINIE FÜR PERSONAL.....	329
177.	70-09-30	FORMAT VON CHECKSHEETS .....	557
178.	69-11-10	FORMER STAFF MEMBERS .....	1191
179.	71-08-12	FORTGESCHRITTENE KURSE .....	1611
180.	58-06-19	FREELoader.....	497
181.	61-10-07	FREITAGS-TELEGRAMME.....	731
182.	59-04-09	FREIWILLIGE HILFE .....	331
183.	80-10-02	FÜHRUNGSABSICHT UND IHR POSTEN.....	565
184.	70-06-24	FUNDGRUBEN FÜR PERSONAL .....	335
185.	57-07-26	FUNDS OR FAVORS RECEIVED .....	1581
186.	59-03-01	FÜR HCO VERBOTENE AKTIVITÄTEN.....	89
187.	68-05-25	GDS DISSEM DIVISION.....	889
188.	65-12-15	GESCHENKE.....	177
189.	59-10-14	GESCHWINDIGKEIT DER KOMMUNIKATION.....	677
190.	65-04-21	GRUNDLEGENDE ZERTIFIKATE UNZERTIFIZIERTES PERSONAL.....	473
191.	70-12-07	GUARDIAN'S OFFICE MAIL.....	649
192.	72-04-12	HANDLING DANGER CONDITIONS.....	1145
193.	71-07-21	HAS-ANLERNAKTIONEN.....	207

194.	71-07-21	HAS-STANDARD-AKTIONEN .....	203
195.	80-09-28	HAT KNOCK OFF .....	563
196.	80-10-08	HATS .....	555
197.	80-10-09	HATS, BASIC AND FALSE .....	553
198.	80-11-02	HATTING THE RIGHT WAY .....	575
199.	59-01-29	HCO COMMUNICATOR HAT .....	671
200.	71-08-10	HCO COPE OFFICER .....	211
201.	67-09-19	HCO DIVISION, DEPARTMENT OF ROUTING APPEARANCES AND PERSONNEL .....	225
202.	67-11-02	HCO DIVISION, DEPARTMENT OF INSPECTIONS AND REPORTS .....	597
203.	67-11-02	HCO DIVISION, DEPARTMENT OF INSPECTIONS AND REPORTS .....	791
204.	62-01-10	HCO FESTSTEHENDE ANORDNUNG NR. 5 STUDENTEN .....	141
205.	57-10-29	HCO FILES .....	735
206.	68-01-02	HCO HAT SECTION ORDERS TO STAFF .....	547
207.	57-02-12	HCO IS ENTITLED TO: .....	33
208.	70-02-07	HCO MACHT DIE ORG .....	3
209.	59-01-06	HCO PERSONNEL TRAINING .....	669
210.	59-10-20	HCO REIHENFOLGE DER WICHTIGKEIT VON AKTIONEN .....	103
211.	65-03-04	HCO SECRETARY WW .....	157
212.	61-12-18	HCO STANDING ORDERS .....	139
213.	59-03-02	HCO-KOMMUNIKATIONSTHEORIE .....	653
214.	71-10-02	HCO-RÄTSEL .....	219
215.	71-09-05	HCO-REZEPTION .....	281
216.	70-12-23	HCO-VERKEHR .....	279
217.	59-05-14	HCO-VERWALTER .....	87
218.	61-09-18	HCO-WW-SICHERHEITSFORMULAR 7B .....	1597
219.	69-09-22	HGC STATISTIC .....	897
220.	60-07-28	HIRING AND DISMISSING .....	501
221.	65-07-22	HOME ADDRESSES .....	175
222.	71-10-03	HOW ETHICS GETS HARSH .....	1187
223.	65-05-11	HUT DES ETHIKBEAUFTRAGTEN .....	983
224.	58-12-29	HUT DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS .....	53
225.	71-06-10	HUTAUSBILDUNG FÜR KURSPERSONAL .....	571
226.	72-04-14	HUTAUSBILDUNG .....	583
227.	57-02-28	HÜTE .....	527
228.	59-01-13	HUTMATERIAL DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS BERATUNGSAUFGABEN GEGENÜBER EINER ZENTRALEN ORGANISATION .....	83
229.	63-03-23	IN KRAFT BEFINDLICHE RICHTLINIEN ORG-/ASSOZIATIONSSEKRETÄRE, HCO- SEKRETÄRE .....	847
230.	65-05-16	INDIKATOREN VON ORGS .....	1031
231.	59-11-25	INDIVIDUATION .....	963
232.	67-10-04	INDIVIDUELLE STATISTIKEN VON AUDITOREN UND ORGS .....	885

233.	57-04-21	INFORMATION BOARDS.....	659
234.	72-02-24	INJUSTICE .....	1561
235.	70-10-06	INSPEKTION NIEDRIGER STATISTIKEN .....	819
236.	58-01-10	INSPEKTION VON HUT-FOLDERN .....	533
237.	65-02-22	INSPEKTIONEN .....	801
238.	65-09-04	INSPEKTIONSBEAUFTRAGTER.....	515
239.	65-09-04	INSPEKTIONSBEAUFTRAGTER.....	797
240.	59-06-04	INSTRUKTIONEN AN RECHTSANWÄLTE ODER ANWÄLTE VOR HÖHEREN GERICHTEN .....	93
241.	65-04-12	JUSTIZ.....	939
242.	66-08-05	KAPLANSGERICHT ZIVILANHÖRUNGEN .....	1543
243.	10-10-08	KENNTNIS DES ORG BOARDS .....	327
244.	65-04-23	KLARSTELLUNG AUDITIEREN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN DER ORG .....	1529
245.	65-05-01	KLEMMBRETT FÜR BEFEHLE UND ZEITMASCHINE.....	711
246.	63-11-11	KOMITEES DER BEWEISAUFNahme .....	1469
247.	63-09-07	KOMITEES DER BEWEISAUFNahme, DIE VERWALTUNG DES RECHTSSYSTEMS DER SCIENTOLOGY .....	1455
248.	66-02-25	KOMMUNIKATIONSFUNKTIONEN.....	619
249.	64-02-09	KOMMUNIKATIONSKÖRBE .....	683
250.	66-01-04	KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN: MITTEILUNGSZETTEL.....	715
251.	68-05-21	KOMMUNIKATIONSVERFAHREN ÜBER WEITE ENTFERNUNGEN.....	733
252.	71-10-25	KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG WIE MAN EINE GANZE ORG LAHM LEGT UND NICHTS PRODUZIERT .....	685
253.	61-02-17	KONTINENTALES HCO .....	131
254.	68-02-22	LANGSAME VERWALTUNG .....	1009
255.	65-05-31	LÄRM UNTERBRECHUNG DER SITZUNG .....	1437
256.	69-02-03	LEGAL STANDARD WAIVER.....	1575
257.	60-05-27	LETTER TO A SCIENTOLOGIST .....	919
258.	68-05-22	LINIE FÜR DIE EINSTELLUNG VON PERSONAL.....	345
259.	61-09-21	LINIEN FÜR MITTEILUNGSZETTEL.....	681
260.	65-07-10	LINIEN UND TERMINALE WEITERLEITUNG .....	299
261.	65-07-10	LINIEN UND TERMINALE WEITERLEITUNG .....	617
262.	56-08-03	MAIL LINE.....	629
263.	57-05-09	MAIL.....	631
264.	70-01-18	MAN MUSS HINSCHAUEN, NICHT HINHÖREN BRIEF.....	817
265.	70-02-05	MANAGEMENT ANHAND VON STATISTIKEN.....	853
266.	70-06-24	MANAGEMENTZYKLUS .....	243
267.	69-12-07	MEHR ÜBER MITARBEITERBERICHTE .....	1179
268.	57-09-03	METHOD OF OPENING AND INVOICING MAIL .....	635
269.	65-05-07	MIMEO DISTRIBUTION CHANGES .....	749
270.	70-01-26	MINORS-LEGAL ON, STUDENTS AND STAFF.....	1389

271.	65-03-21	MITARBEITER, DIE EXTERNE PCS AUDITIEREN .....	1583
272.	64-08-21	MITARBEITER-AUDITOREN.....	411
273.	65-05-01	MITARBEITERBERICHTE.....	1171
274.	66-08-22	MITARBEITER-STATUS.....	481
275.	68-06-29	MITGLIEDSCHAFT IN UNTERDRÜCKERISCHEN GRUPPEN .....	1205
276.	70-03-01	MODEL STAFF APPLICATION FORM.....	367
277.	71-09-24	MODELL ZUR VERWENDUNG FÜR ZUWEISUNGEN.....	435
278.	80-10-09	MORE ON LINES AND HATS.....	549
279.	71-08-20	MUSICAL CHAIRS.....	433
280.	57-06-24	NEUER POST HUTMATERIAL.....	529
281.	65-10-26	NIEDRIGE STATISTIKEN.....	507
282.	66-08-19	NUMBERING OF ETHICS ORDERS.....	1197
283.	72-05-02	NUMBERING OF MIMEO ISSUES.....	789
284.	71-07-12	OFFENSES AND PENALTIES ADDITION .....	1489
285.	70-06-10	ÖFFENTLICHKEITSABTEILUNGEN UND TECH/ADMIN-VERHÄLTNIS .....	429
286.	65-08-31	ÖFFNEN DER POST .....	633
287.	70-06-17	OIC-VERÄNDERUNG TELEX-VERÄNDERUNG .....	867
288.	65-05-01	ORDER BRETT UND ZEITMASCHINE .....	805
289.	72-02-26	ORDER OR CHAOS THE QUALITY OF THE HCO DIVISION AN HCO DIV CHECKLIST FOR QUALITY .....	1615
290.	_____	ORG BOARD HCO DIVISION 1.....	7
291.	60-03-19	ORG BOARD .....	105
292.	59-10-07	ORG BOARDS.....	285
293.	65-06-02	ORG ETHICS AND TECH .....	1011
294.	71-06-29	ORG PERSONNEL RECRUITMENT REQUIREMENTS EASED .....	353
295.	69-09-02	ORG PERSONNEL RECRUITMENT SEA ORG COOPERATION .....	357
296.	70-01-13	ORG PERSONNEL RECRUITMENT (REVISED).....	361
297.	69-07-10	ORG PERSONNEL RECRUITMENT .....	349
298.	69-12-14	ORG PROTECTION .....	359
299.	62-01-17	ORG RUDIMENT REPORTS TO ME .....	845
300.	68-02-06	ORGANISATION – DER FEHLER.....	815
301.	68-02-06	ORGANISATION – DER FEHLER.....	859
302.	65-05-01	ORGANISATION DER ZWECK VON ORGANISATION.....	289
303.	65-05-18	ORGANISATION UND ETHIK .....	1035
304.	80-09-11	ORGANISATION UND ÜBERLEBEN .....	223
305.	58-11-19	ORGANISATION.....	283
306.	66-01-17	ORGANISATIONSTAFEL .....	9
307.	56-09-24	ORGANISATORISCHE UNTERWEISUNG .....	525
308.	60-08-11	ORGANIZATION INFORMATION CENTRE .....	861
309.	60-09-23	ORGANIZATION INFORMATION CENTRE .....	865
310.	61-12-11	ORGANIZATION RUDIMENTS.....	829

311.	67-10-04	ORG-FÜHRUNGSSEKRETÄR UND DISTRIBUTION .....	1159
312.	65-11-20	ORG-RUDIMENTE-SEKTION.....	849
313.	70-01-26	OTL LAST COURT OF APPEAL.....	1555
314.	67-11-20	OUT TECH.....	1203
315.	67-11-22	OUT TECH.....	1401
316.	59-07-06	OUTFLOW .....	609
317.	60-02-23	OUTSIDE FUNDS OR GIFTS STAFF MEMBER POLICY .....	1189
318.	62-05-21	PERMANENT STAFF .....	465
319.	62-01-23	PERMANENTE FÜHRUNGSKRÄFTE.....	463
320.	59-03-10	PERMANENTE MITARBEITER .....	447
321.	66-01-04	PERSONAL MITARBEITER-STATUS .....	475
322.	68-06-20	PERSONAL.....	513
323.	67-03-22	PERSONALANFORDERUNG.....	387
324.	64-06-16	PERSONALAUFZEICHNUNGEN VERWALTUNGSZERTIFIKATE .....	469
325.	61-02-14	PERSONALBESCHAFFUNG.....	333
326.	61-03-28	PERSONALRICHTLINIEN QUALIFIKATIONEN FÜR EINEN MITARBEITERPOSTEN, GENEHMIGUNGSPFLICHT BEI PERMANENTEN FÜHRUNGSKRÄFTEN .....	457
327.	70-08-29	PERSONALVERSETZUNGEN KÖNNEN EINE ORG ZERSTÖREN .....	229
328.	65-04-29	PETITION .....	1259
329.	70-05-16	PETITIONEN-FORMULAR FÜR ANSTALTS- UND SCHOCKFÄLLE .....	1353
330.	65-05-26	PETITIONS .....	1261
331.	59-02-27	PFLICHT DES GEBIETSSEKRETÄRS BEZÜGLICH PERSONAL.....	531
332.	61-01-09	PFLICHTEN VON HCO .....	109
333.	58-01-27	PFLICHTEN VON PERSONALPOSTEN .....	377
334.	74-11-15	PHONE TIPS .....	651
335.	63-06-18	POLICY CHECKS.....	543
336.	59-05-05	POLICY IN BEZUG AUF SEC E.D.S UND HÜTE.....	535
337.	59-05-22	POLICY LETTER AND BULLETIN DISTRIBUTION CODE ADDITION .....	741
338.	65-04-07	POLICY ÜBER HEILEN IM FELD.....	1341
339.	66-02-24	POST STATISTIK FUNKTIONEN EINES DIR COMM.....	623
340.	80-10-30	POST TRANSFERS.....	427
341.	68-03-16	POSTENWECHSEL.....	511
342.	65-04-28	POWER-PROZESSE.....	1419
343.	62-06-05	PRIVILEG ALS PERMANENTER MITARBEITER .....	467
344.	65-05-27	PROZESSING.....	1409
345.	70-11-28	PSYCHOSE .....	1301
346.	69-01-20	PUBLIC DIVISIONS GROSS DIVISIONAL STATISTICS .....	895
347.	69-03-31	PUBLIC DIVISIONS STAFFING QUALIFICATIONS.....	421
348.	69-07-18	PUBS ORG PERSONNEL RECRUITMENT .....	355
349.	60-02-10	PUTTING HATS ON .....	539
350.	57-06-03	QUALIFICATIONS OF A PERMANENT STAFF MEMBER .....	441

351.	61-02-26	QUALIFIKATION VON FÜHRUNGSKRÄFTEN .....	455
352.	60-01-18	QUALIFIKATIONEN VON PERMANENTEN MITARBEITERN .....	445
353.	67-11-27	R6 MATERIALS .....	1201
354.	65-06-17	RATSCHLÄGE FÜR MITARBEITER-AUDITOREN .....	1405
355.	63-10-31	RECEPTION HAT .....	259
356.	59-08-10	RECEPTION .....	257
357.	80-08-04	RECHT – KORREKTE ANWENDUNG .....	1559
358.	69-02-24	RECHT .....	1443
359.	65-03-18	RECHT .....	1515
360.	65-03-17	RECHTE EINES MITARBEITERS SOWIE VON STUDENTEN UND PRECLEARS AUF RECHTSPRECHUNG .....	1395
361.	66-02-03	RECHTLICHE, STEUERLICHE POST, BUCHHALTUNGS- UND ANWALTSPOST UND DER BEAUFTRAGTE FÜR RECHTLICHES .....	643
362.	58-11-15	RECHTSBEISTAND – HCO .....	45
363.	65-04-08	RECHTSKODIZES RECHTSMASSNAHMEN GEGEN UND AUDITING DER HCO-, ORG- FÜHRUNGSKRÄFTE UND ABTEILUNGSSEKRETÄRE .....	1229
364.	65-04-08	RECHTSKODIZES RECHTSMASSNAHMEN GEGEN UND AUDITING DER HCO-, ORG- FÜHRUNGSKRÄFTE UND ABTEILUNGSSEKRETÄRE .....	1527
365.	65-03-17	RECHTSPRECHUNG .....	1513
366.	65-03-06	RECHTSPRECHUNGS-AMNESTIE-RICHTLINIE .....	1237
367.	65-03-06	RECHTSPRECHUNGS-AMNESTIE-RICHTLINIE .....	1473
368.	66-01-13	REGELUNGEN FÜR DAS AUDITING VON MITARBEITERN UND STUDENTEN .....	1587
369.	70-05-14	REIHENFOLGE FÜR HUT-ÜBERPRÜFUNGEN .....	551
370.	59-08-13	REPORTS REQUIRED FROM HCO SECRETARIES .....	101
371.	59-08-10	REPORTS REQUIRED FROM HCO SECRETARIES .....	99
372.	66-05-09	REQUIREMENTS FOR A SHSBC SUPERVISOR .....	415
373.	59-07-01	RESPONSIBILITY FOR HCO FILES .....	753
374.	65-11-07	REZEPTIONS-LOGBUCH IN-DER-ORG-LISTE .....	273
375.	64-10-27	RICHTLINIEN ÜBER KÖRPERLICHE HEILUNG, GEISTESKRANKHEIT UND "SCHWIERIGKEITSQUELLEN" .....	1331
376.	69-05-07	RICHTLINIEN ÜBER SCHWIERIGKEITSQUELLEN .....	1337
377.	65-03-31	RICHTLINIENBRIEFE ÜBER RECHTSPRECHUNG KORREKTUREN .....	1521
378.	72-05-10	ROBOTISMUS .....	955
379.	67-09-22	ROUTING FORM ATTESTATIONS .....	249
380.	66-07-31	RÜCKERSTATTUNGSHINWEIS .....	1571
381.	63-10-23	RÜCKERSTATTUNGSRICHTLINIE .....	1567
382.	65-08-17	RÜCKSENDEANSCHRIFTEN .....	641
383.	67-10-12	RÜCKTRITTE AUS DER SEA ORG .....	341
384.	61-12-15	RUDIMENT CHECK SHEET FOR ORGS .....	835
385.	65-09-21	SAUBERKEIT UND ORDENTLICHKEIT VON RÄUMLICHKEITEN .....	809
386.	59-05-22	SCHLÜSSEL ZUR VERTEILUNG VON POLICY LETTERS UND BULLETINS .....	737
387.	66-03-08	SCHWERVERBRECHEN .....	1423

388.	71-08-20	SCHWIERIGKEITEN DES HAS.....	215
389.	80-10-11	SCHWIERIGKEITEN MIT PERSONAL.....	245
390.	59-12-07	SCIENTOLOGY CLEANUP .....	929
391.	70-02-05	SCIENTOLOGY REFUNDS WRIT OF EXPULSION AND WAIVER.....	1577
392.	65-04-05	SCIENTOLOGY SCHAFFT EINE SICHERE UMGEBUNG .....	935
393.	68-08-27	SEA ORG INTERNES.....	593
394.	68-09-02	SEA ORG RECRUITS – TRAVEL EXPENSES .....	595
395.	68-09-15	SEA ORG.....	1245
396.	68-08-12	SEA ORGANIZATION ETHICS POWER.....	1247
397.	68-08-13	SEA ORGANIZATION QUALIFICATIONS OF THE SO.....	589
398.	66-02-03	SEC ED ÄNDERUNG BEI DER HERAUSGABE UND DEM GEBRAUCH .....	769
399.	66-02-03	SEC EDS DEFINITION AND PURPOSE CROSS DIVISIONAL ORDERS .....	771
400.	66-08-10	SEC EDS DES LEITENDEN DIREKTORS .....	775
401.	68-08-26	SECURITY CHECKS ABOLISHED.....	1593
402.	65-10-29	SEKTION FÜR ETHIK-AUTORITÄT BÜRO VON LRH.....	1263
403.	66-12-26	SEKTIONEN, PERSONAL UND FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE PTS SIND .....	1249
404.	71-05-28	SERVICE UND ARBEITSBELASTUNG.....	199
405.	68-12-16	SICHERHEIT – ABTEILUNG 1 .....	1199
406.	60-04-27	SICHERHEIT DER ARBEITSSTELLE .....	499
407.	66-08-16	SICHERHEIT DES CLEARING-KURSES .....	1427
408.	71-08-11	SICHERHEIT VON DATEN .....	1609
409.	66-09-09	SICHERHEIT .....	729
410.	62-10-30	SICHERHEITSRISIKEN - INFILTRATION .....	1601
411.	59-06-21	SIGNATURES ON BULLETINS, POLICY LTRS AND SEC EDS.....	751
412.	69-09-01	SPIONAGEABWEHR.....	1605
413.	75-02-01	STAFF QUALIFICATION REQUIREMENTS ENFORCED .....	363
414.	62-03-26	STAFF REGULATION RELATIONS WITH PCS AND STUDENTS.....	1001
415.	69-01-05	STAFF STATUS TWO .....	487
416.	67-09-10	STATISTIK GDS DIV 6 .....	883
417.	65-09-30	STATISTIKEN FÜR DIVISIONEN.....	871
418.	67-09-08	STATISTIKEN UND ORGANISIERUNGSTAFEL-KOPIEN.....	881
419.	66-11-06	STATISTIKINTERPRETATION ANWESENSTATISTIK.....	813
420.	66-03-06	STATISTIKKURVEN, WIE MAN DIE SKALA BESTIMMT .....	827
421.	68-06-05	STATS DISSEM.....	891
422.	71-07-29	STRAFEN FÜR DAS EINSTELLEN ODER REKRUTIEREN VON ANSTALTSFÄLLEN ODER GEISTESKRANKEN PERSONEN.....	371
423.	71-07-29	STRAFEN FÜR DAS EINSTELLEN ODER REKRUTIEREN VON ANSTALTSFÄLLEN ODER GEISTESKRANKEN PERSONEN.....	1491
424.	68-03-15	STUDENT & STAFF PROGRAM.....	343
425.	66-10-05	STUDENTEN, DIE ABSCHLIESSEN ABWESENHEITSERLAUBNIS, ABGEHAUENE STUDENTEN .....	1211

426.	69-06-13	SUMMARY OF POLICY ON EXECUTIVE DIRECTIVES, ADMIN AND ADVICE LETTERS, AND EXECUTIVE LETTERS .....	777
427.	70-01-24	TECH ADMIN RATIO.....	395
428.	67-04-27	TECH DIVISION STATISTIC .....	879
429.	70-01-27	TECH: ADMIN RATIO AND LRH COMM ASSIGNMENT CENTRAL AND AREA ORGS.....	397
430.	65-04-19	TECHNISCHE DISZIPLIN FRAGEN VON STUDIERENDEN .....	1391
431.	61-06-09	TECHNISCHES HATÜBERPRÜFEN EINE HÖCHST WICHTIGE RICHTLINIE FÜR DEN HCO-GEBIETSSEKRETÄR .....	541
432.	59-05-29	TECHNOLOGY .....	91
433.	66-03-01	THE GUARDIAN STATISTIC.....	875
434.	69-08-25	THIRD PARTY INVESTIGATIONS .....	1449
435.	70-01-06	THIRD PARTY INVESTIGATIONS .....	1453
436.	59-08-24	TIPS TO HCO COMMUNICATORS.....	673
437.	69-04-27	TODESWUNSCH.....	1435
438.	60-08-30	TRAINING RESTRICTIONS .....	1349
439.	65-07-19	TRENNUNGSANORDNUNG .....	1005
440.	68-11-21	ÜBERGEORDNETE POLICY .....	181
441.	71-08-31	ÜBERLASTUNG UND HUTEN .....	579
442.	58-12-20	UMGANG MIT SCHLECHTEN FACHLICHEN ERGEBNISSEN .....	51
443.	58-11-15	UNGEKLÄRTE COPYRIGHTS UND MARKEN .....	41
444.	69-01-13	UNGEWÖHNLICHE GEFÄLLIGKEITEN .....	1183
445.	70-04-17	UNTERABTEILUNG 1 .....	237
446.	65-08-27	UNTERBRINGUNG VON MITARBEITERN, STUDENTEN UND PRECLEARS .....	811
447.	67-10-16	UNTERDRÜCKER UND DIE VERWALTUNGSKRAFT WIE MAN ALS EINE VERWALTUNGSKRAFT SPS ENTDECKT .....	1255
448.	66-08-02	UNTERDRÜCKER UND SCHWERE AUDITINGFEHLER.....	1355
449.	65-03-17	UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN IN ORGANISATIONEN .....	1509
450.	65-12-23	UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN - UNTERDRÜCKUNG VON SCIENTOLOGY UND SCIENTOLOGEN DIE FREIWILD-REGEL.....	1493
451.	68-07-02	UNTERDRÜCKUNG EINER ORG .....	489
452.	66-10-20	UNTERSCHRIFTEN AUF RICHTLINIENBRIEFEN .....	781
453.	66-06-04	UNTERSUCHUNGSAUSSCHUSS .....	1535
454.	66-10-31	UNTERSUCHUNGSAUSSCHÜSSE.....	1539
455.	80-09-16	UTILIZATION .....	431
456.	59-11-20	VALIDATION OF FRANCHISES.....	931
457.	57-06-08	VALUABLE DOCUMENTS, HANDLING OF .....	1613
458.	70-11-02	VERANTWORTUNG.....	953
459.	65-07-19	VERFAHREN FÜR RELEASE-ÜBERPRÜFUNGEN .....	251
460.	60-11-18	VERSETZUNG UND ENTLASSUNG VON MITARBEITERN .....	503
461.	65-03-07	VERSTÖSSE UND BESTRAFUNGEN .....	1481
462.	65-03-04	VERTEILUNG VON TECHNISCHEM MATERIAL UND POLICIES .....	159
463.	65-04-02	VERWALTUNG AUSSERHALB DER SCIENTOLOGY .....	1233

464.	70-11-01	VERWENDUNG DES I&R-FORMULARS 1 .....	825
465.	71-10-31	VOLLSTÄNDIGES HATTING .....	581
466.	67-05-01	VOLUNTARY STAFF .....	485
467.	68-05-28	VOLUNTEERS IN AOS .....	587
468.	59-12-28	VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS WEGGEHEN VON PERSONAL .....	383
469.	71-03-16	WAS IST EIN KURS? .....	567
470.	65-03-29	WEITERLEITEN VON MITTEILUNGSZETTELN .....	709
471.	58-04-07	WEITERLEITUNG VON ORG-BOARD-ÄNDERUNGEN .....	277
472.	65-10-14	WEITERLEITUNG VON POTENTIELLEN SCHWIERIGKEITSQUELLEN .....	1351
473.	58-10-06	WHO CAN BE PROCESSED WHO CAN BE TRAINED .....	1347
474.	65-04-05	WIE MAN DIE UNTERDRÜCKERISCHE PERSON BEHANDELT – DIE GRUNDLAGE DER GEISTESKRANKHEIT .....	1307
475.	69-03-15	WIE MAN EINE DRITTE PARTEI FINDET .....	1447
476.	69-12-09	WIE MAN EINEN ETHIK-OFFICER DAVON ABHÄLT, SEINE ARBEIT ZU ERLEDIGEN .....	987
477.	58-01-24	WIE MAN HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜROS BETREIBT .....	25
478.	61-05-30	WIE MAN IN HCO EIN BEKENNTNIS ABLEGT .....	137
479.	67-10-20	WIE MAN ZUSTÄNDE ZUWEIST .....	1079
480.	67-08-15	WIE STATISTIKEN ABSTÜRZEN .....	1219
481.	62-11-21	WIEDERHERAUSGABE VON MATERIALIEN .....	143
482.	65-03-07	ZERTIFIKATSAUFHEBUNG .....	1475
483.	58-11-29	ZUKÜNFTIGE PROGRAMME .....	49
484.	66-07-17	ZULÄSSIGKEIT VON BEWEISMATERIALIEN ANHÖRUNGEN, AUSSCHÜSSEN ODER KOMITEES .....	1541
485.	65-09-25	ZUSATZ ZU HANDHABUNG VON ENTHETA-BRIEFEN UND DEM DEAD FILE .....	1075
486.	66-08-01	ZUSATZ ZU RÜCKERSTATTUNGEN .....	1573
487.	63-09-07	ZUSATZ ZUM HCO-POLICY VOM 7. SEPT. 63 KOMITEES DER BEWEISAUFNABME, DIE VERWALTUNG DES RECHTSSYSTEMS DER SCIENTOLOGY .....	1471
488.	60-11-07	ZUSATZ ZUM HUT DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS .....	107
489.	65-07-01	ZUSÄTZE ZUM KOMMUNIKATIONSZYKLUS .....	1403
490.	59-04-30	ZUSÄTZLICHE MITARBEITER-AUDITOREN .....	407
491.	67-10-06	ZUSTAND DES HCO-FÜHRUNGSSEKRETÄRS .....	1161
492.	80-09-18	ZUSTAND VON ORGS .....	197
493.	66-07-25	ZUTEILUNG VON RÄUMLICHKEITEN ANORDNUNG VON TISCHEN UND AUSRÜSTUNG .....	275
494.	65-07-11	ZUWEISUNG VON TECHNISCHEM PERSONAL .....	413



## DEIN POSTEN

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

Auszug aus HCO PL 2. November 1970  
Theorie von Scientology-Organisationen



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 7. FEBRUAR 1970  
Ausgabe II

Remimeo

## HCO MACHT DIE ORG

Wenn Sie sich die Flow-Linien eines Org-Boards mit sieben oder neun Abteilungen ansehen, so werden Sie feststellen, daß es von links nach rechts fließt.

Abteilung 1 – HCO – das Hubbard-Kommunikationsbüro in Scientology-Orgs – hat folgende Hauptfunktionen:

Unterabteilung 1: Form der Org

Routing

Personal

Unterabteilung 2 Kommunikation

Adressen

Transport

Unterabteilung 3 Inspektion

Berichte (OIC)

Ethik

Diese Funktionen erschaffen im Grunde die Organisation und erhalten sie.

Wenn diese Funktionen fehlen und nicht aktiv und ununterbrochen erfüllt werden, dann gibt es keinen Fluß, keine Produktion, keine Einnahmen, keine Org. Es gibt nur eine Gruppe von Individuen, die sich abmühen, wobei jeder jeden Hut ausführt.

Streichen Sie HCO oder versäumen Sie, es aufzubauen, und die raue Wirklichkeit wird sein, daß Sie bald keine Organisation mehr haben.

Der HCO-Gebietssekretär ist für "Hüte" und Hut-Folder, für Org Boards, Personalzuweisungen, Personalbeschaffung und das Vorbereiten von Personal für Posten verantwortlich, des Weiteren für die Weiterleitung von Leuten durch die Org sowie die Routing Forms für sie. Er ist für interne und externe Kommunikation und für den Transport von Leuten und Gü-

tern wie auch für Fahrzeuge zuständig. Er ist zuständig für die Inspektion der Org, für Kommunikationslinien, Posten und Aktivitäten, für die Zusammenstellung der Statistiken, deren Aufstellung im OIC, dafür, daß Ethik in der Org "in" ist sowie für sämtliche Ethikmaßnahmen.

Das ist ein umfangreicher Hut und er ist wichtig.

In einer mittelgroßen Org bis zu dreißig Mitarbeitern hat HCO in der Regel eine Rezeption, die Unterabteilung 1 hält, einen Kommunikator und einen Ethik-Officer, der auch Untersuchungen durchführt und Berichte erstellt. Mit dem HCO-Gebietssekretär ist das ein Vier-Personen-HCO. In einer dreißig Mann starken Org gäbe es zwanzig Verwaltungskräfte. HCO hat wie oben beschrieben etwa ein Fünftel davon, nur um die Org am Laufen zu halten.

Sowie die Zentralakten von der Anzahl her wachsen, bekommt die Adressosektion einen Mitarbeiter mehr in Unterabteilung 2, womit es dann fünf in HCO sind.

Wenn Sie bedenken, daß die Abt. 2 (Verbreitungsabteilung) – ebenfalls Teil des Bereichs des HCO-Führungssekretärs – Leute für die Registrationsarbeit, für die Briefregistriation, Aktenablage in den Zentralakten, für Vervielfältigungen, für Veröffentlichungen benötigt, so ist es offensichtlich, daß der HCO-Führungssekretär den Löwenanteil an Verwaltungspersonal erhält, zehn oder elf der dreißig Mitarbeiter.

Wenn Sie dem die zwei nicht-technischen Führungssekretäre hinzufügen, einen LRH-Kommunikator in Abt. 7, der auch die Haus- und Grundstücksverwaltung mit einer oder zwei Reinigungskräften hält, platzieren Sie zwei Leute in der Finanzabteilung, eine Person in den technischen Diensten, und Sie gelangen zu ungefähr vier Personen in den Öffentlichkeitsabteilungen, was in etwa richtig ist.

Die vier Personen in der Öffentlichkeitsabteilung arbeiten in der Regel als "Allhands"-Team, sind jedoch mit einem PES und je einem Mann auf Posten gesetzt, um die Funktionen jeder Abteilung abzudecken.

Wenn eine Org von HCO nicht in dieser Form gestaltet wird, wird sie wahrscheinlich auf die Nase fallen. Das wissen wir aus langer, harter Erfahrung.

**Und es ist HCO, das das Muster vorgibt.**

Mit anderen Worten: **HCO stellt eine Org hin und sorgt dafür, daß sie besetzt bleibt und funktioniert.**

Die Org wird nicht von den Führungssekretären gestaltet. Sie wird vom HCO-Gebietssekretär gestaltet.

Dort, wo Organisationen zu kurzsichtig waren, um dafür zu sorgen, daß HCO erhalten und funktionsfähig bleibt, haben sie Schwierigkeiten – niedrige Löhne, schlechte Finanzen und sie brechen in der Regel auseinander.

Die größte Aufgabe in einer Org besteht darin, ein kompetentes HCO hinzustellen und es dort zu behalten.

In einer Org mit einem aktiven LRH-Kommunikator ist es in der Regel *seine* Aufgabe, darauf zu achten, daß ein HCO da ist und funktioniert. Wenn er das vernachlässigt, fällt er

immer auf die Nase. Er kann keinen Teil seiner Arbeit ohne ein funktionierendes und kompetentes HCO ausführen. Ein LRH-Kommunikator hat als grundlegende Pflicht, ein fehlendes oder inkompetentes HCO direkt an den LRH-Kommunikator Weltweit zu berichten. LRH-Kommunikatoren wurden in Ungnade entlassen, wenn sie zuließen, daß HCOs verschwanden, ohne darüber zu berichten und einen Mordswirbel zu veranstalten.

Der HCO-Gebietssekretär ist eine wichtige Person in der Org. Er muß tatsächlich einen vom Gründer unterzeichneten Ernennungsbrief haben. So wichtig ist der Posten.

Wer stellt HCO hin?

Das ist die erste Pflicht eines Executive Council. Ein Exec Council, das darin scheitert, ein HCO hinzustellen und *dazubehalten* – funktionsfähig und kompetent – wird scheitern. Er sollte seinen HCO-Gebietssekretär wählen, die Abteilung entsprechend der Anzahl der Mitarbeiter und dem Tech/Admin-Verhältnis besetzen, ein offizielles Ernennungsschreiben für ihn bekommen, das vom Gründer unterzeichnet ist, und weitermachen.

Nur wenige Leute erkennen, daß HCO eigentlich eine eigenständige Unternehmung ist. Es ist das weltweite Kommunikations-Netzwerk der Dianetik und Scientology. Da seine Finanzen und sein Personal mit dem Rest der Org verflochten sind, bleibt seine Identität nicht sichtbar. Aber beachten Sie, es wird immer noch HCO genannt, und die restlichen Abteilungen werden "die Organisation" genannt, und es ist auf dem Org Board getrennt aufgeführt.

HCO besitzt sämtliche Adressen in allen Organisationen. HCO, nicht die Organisationen, verfügt über die Copyrights und Marken der Dianetik und Scientology.

Die Leistungen von HCO sind großartig. Wenn sie abwesend sind oder vermindert werden, wird die gesamte Org scheitern.

Wenn sich höhere Managementgremien nicht darauf konzentrieren, HCO hinzustellen und für seinen Fortbestand zu sorgen, werden sie bald intern eine schlechte Situation am Hals haben.

Wenn es keinen Beginn von Flow-Linien der Org gibt, wird es bald überhaupt keine Flow-Linien mehr geben. Die Erfahrung hat uns das wieder und wieder gezeigt.

Ein Executive Council, das kein funktionierendes HCO hat, wird sich bald in einer Situation vorfinden, wo es selbst HCO zu sein versucht und nur HCO-Pflichten ausführt. Die Lösung besteht darin, ein HCO hinzustellen; ein gutes HCO, das seine Aufgabe erfüllt, angeführt von einem HCO-Gebietssekretär, der die Sache ins Rollen bringen will.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:jz:ei:cden

(Das Beispiel von Seite 2 wird modifiziert durch das HCO PL vom 10. Juni 1970, "Öffentlichkeitsabteilungen und Tech-Admin-Verhältnis", OEC-Band 6, Seite 35, welches das Tech- Admin-Verhältnis für die drei Öffentlichkeitsabteilungen angibt.)



**ORG BOARD**  
**HCO DIVISION 1**

**L. Ron Hubbard**

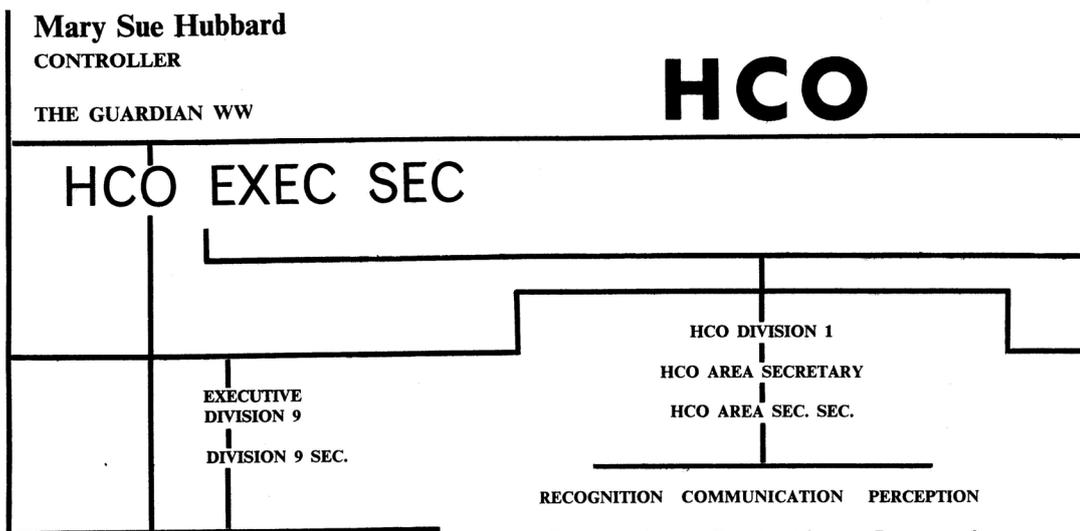
**FOUNDER**

**Mary Sue Hubbard**

**CONTROLLER**

**THE GUARDIAN WW**

**HCO**



SOURCE	EXISTENCE	CONDITIONS	POPULATIONS				ORIEN
Department 28	Department 27	Department 26	Department 25	DEPARTMENT OF ROUTING & PERSONNEL	DEPARTMENT OF COMMUNICATIONS	DEPARTMENT OF INSPECTIONS & REPORTS	Depar
OFFICE OF LRH Co-ordinator	OFFICE OF HCO EXEC SEC Co-ordinator	OFFICE OF ORG EXEC SEC Co-ordinator	OFFICE OF PUBLIC EXEC SEC Co-ordinator	Director of Routing and Personnel	Director of Communications	Director of Inspections & Reports	DEPART PROM  Direc Prom
Office of the Guardian							

[Dieser Entwurf des Org Boards widerspiegelt die Entwicklung vom Dezember '66, die Division 1 und die Division 5 um einen Inch höher zu setzen als die anderen Divisionen ( Volume 1 – Seite 81), den Wechsel des Erscheinungsbildes in die Division 6 im Dezember '69 (Volume 6 – Seite 125) und die Einführung der Public Divisions im Oktober '67 (Volume 0 – Seite 252, Volume 6 – Seite 7). Die frühere Form von 1965 und die spätere Form des FEBC vom Februar 1971 sind in Band 7 – Seite 33 abgebildet].



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 17. JANUAR 1966

Ausgabe II

Remimeo

*Abteilung 1*

*HCO-Abteilung*

**ORGANISATIONSTAFEL**

HCO-GEBIETSSEKRETÄR  
BÜRO DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS  
SEKRETÄR DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS

**Unterabteilung 1**

**Unterabteilung für Weiterleitung, Erscheinungsbild und Personal**

*Weiterleitungs-Sektion*

- Schreibt und stellt Routing Forms für Personen aus.
- Hat das Rezeptionslogbuch der Ereignisse in der Org.
- Sorgt dafür, daß die Rezeption ein Werbekontakte für Bücher und Literatur ist.
- Verzeichnet Telefonate.
- Verzeichnet Leute, die in die Org kommen und die Org verlassen.

*Sektion für das Erscheinungsbild*

- Sorgt dafür, daß der Mitarbeiterstab der Organisation gut aussieht.
- Sorgt dafür, daß alle Eingänge leicht zugänglich sind und der Weg durch Schilder gewiesen wird.
- Kümmert sich um alle Schilder.

*Personal-Sektion*

- Interviewt alle neuen Personalmitglieder. Führt den Personal-Dienstplan.
- Handhabt Angelegenheiten bezüglich Mitarbeiter-Statens.
- Leitet Mitarbeiter zu Review weiter.
- Stellt Hut-Folder zusammen und gibt sie heraus.

*Hut-Überprüfungseinheit für hinausgehende Briefe*

Führt laufend bei allen Stellen Hut-Überprüfungen durch, wo Briefe hinausgesandt werden, und verteidigt so die Statistik von HCO.

*Organisierungstafel-Einheit*

Sorgt dafür, daß die Haupt-Organisierungstafel ausgehängt ist.

Inspiziert alle Abteilungs-Organisierungstafeln und veranlaßt, daß sie ausgehängt werden.

*Expeditor-Einheit*

Füllt vorübergehend Stellen auf, die überlastet sind, um den Rückstand zu meistern und um die Flows zum Fließen zu bekommen (Zuweisung durch den Bereich der Personalkontrolle).

**Unterabteilung 2****Unterabteilung für Kommunikationen***Postsektion*

Verzeichnet die hereinkommende und hinausgehende Post.

Frankiert sämtliche Post.

Verschickt sämtliche Post.

Massensendungen.

Paketversicherungen.

Verpacken von Paketen

Bringt die Pakete durch den Zoll.

*Die Mitteilungssektion*

Leitet alle Kommunikationen weiter.

Führt das Haupt-Kommunikationszentrum.

Inspiziert die Kommunikationszentren der Abteilungen.

Versorgt jeden Mitarbeiter mit einer Kommunikationsstation.

*Die Kommunikations-Inspektionseinheit*

(Dieser Posten ist am aktivsten, wenn die Statistik hinausgehender Briefe gefallen ist).

Inspiziert sämtliche Eingangskörbe und Körbe für Unerledigtes im Hinblick auf unbeantwortete Kommunikationen und berichtet alles, was gefunden wurde, über den Direktor für Kommunikationen an den HCO-Gebietssekretär. Wenn die Statistik nicht steigt, kann er herumgehen und die Körbe für Unerledigtes leeren und die Dinge in diesen Körben zurück auf die Linien bringen und zurück zum Absender

schicken, als Dev-T oder falsch weitergeleitete Partikel zurückschicken und das, was gefunden wurde, via Direktor für Kommunikationen dem HCO-Gebietssekretär berichten.

Wenn die Statistik hinausgehender Briefe immer noch nicht steigt, dann untersucht er Schubladen, Schränke und andere Plätze, wo unbeantwortete Kommunikationen aufbewahrt werden mögen und berichtet via Direktor für Kommunikationen dem HCO-Gebietssekretär, was gefunden wurde.

#### *Die Telex- und Telefon-Sektion*

Handhabt alle Telexe.

Handhabt alle Telefon-Kommunikationssysteme.

Verbindung zur Post

#### *Sektion für Verlorenes und Gefundenes*

Kümmert sich um allen aufgefundenen Besitz.

Sucht nach allem Besitz und allen Mitteilungen, die verloren gegangen sind.

#### *Kommunikationsakten-Sektion*

Handhabt alle HCO-Akten.

Handhabt Telex-Akten.

Handhabt Personalakten.

Handhabt Ethikakten.

Handhabt Akten des LRH-Kommunikators.

Fotokopiergerät.

#### *Sekretarielle Sektion des leitenden Direktors*

Unterzeichnet Sec EDs sowie Zertifikate und versieht sie mit Siegeln.

Handhabt alle Sec EDs.

Handhabt alle Ethik- und andere HCO-Anordnungen.

#### *Adressen-Sektion*

Handhabt alle Adressenaktionen und Ausrüstung.

Führt die Adressenkartei.

### **Unterabteilung 3**

#### **Unterabteilung Für Inspektionen und Berichte**

##### *Sektion für Inspektionen und Berichte*

Inspiziert Projekte und Anordnungen im Hinblick auf Abschluß und berichtet denjenigen Führungskräften, die sie herausgegeben haben.

##### *Org-Rudimente-Sektion*

Bringt jegliche Rudimente routinemäßig hinein.

##### *Zeitmaschine*

Handhabt die Zeitmaschine für Org-Anordnungen von allen Führungskräften der Organisation.

##### *OIC*

Bestimmt Statistiken für die Genehmigung durch das Ad Council.

Sammelt Statistiken ein.

Stellt die Statistiken wöchentlich grafisch dar.

Hängt die OIC-Tafel für die Org auf.

Handhabt wöchentliche Berichte an das OIC WW.

Schreibt zwecks Genehmigung durch das Ad Council wöchentliche Sec EDs über die Zustände und gibt sie heraus.

##### *Ethiksektion*

Ethikermittlungen.

Schreibt Ethikanordnungen.

Hält Ethikanhörungen ab und schlägt Ethikanhörungen für Führungskräfte vor.

Handhabt alle Ethikangelegenheiten.

Wachtposten und Nachtwächter.

##### *Sektion für Komitees der Beweisaufnahme*

Handhabt alle Angelegenheiten von Komitees der Beweisaufnahme.

##### *Rechtssektion*

Handhabt alle rechtlichen Angelegenheiten, Prozesse, Gerichtsverhandlungen.  
Rechtsanwaltsverbindung.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 20. NOVEMBER 1965  
Ausgabe I

Remimeo  
Alle Mitarbeiterhüte  
Alle Divisionen  
Hutüberprüfung durch  
Qual bei allen Mitar-  
beitern

## DIE WERBUNGSAKTIONEN EINER ORGANISATION

(Enthält 129 Aktionen, die die Zahlungsfähigkeit  
sichern und für eine Org lebensnotwendig sind.)

Wenn jemand hört, daß eine Org oder eine Division, eine Unterabteilung oder eine Sektion oder Person angewiesen worden ist zu *werben*, kann er die Frage stellen: "Was bedeutet das?"

Manche glauben, daß damit eine unglaublich brillante, neue Idee gemeint ist, die noch nie zuvor durchgeführt worden ist. Andere glauben, daß es bedeutet, daß man eine Werbeagentur beauftragt. Wieder andere könnten denken, daß damit gemeint ist, daß man lügt oder Bauernfängerei betreibt. Nichts davon hat damit zu tun.

Nur bei Werbung in einer Notlage braucht man neue Ideen, und meistens bestehen diese neuen Ideen daraus, wie man erreicht, daß eine lange vernachlässigte Aktion in irgendeiner anderen Unterabteilung, über die man keine Kontrolle hat, ausgeführt wird. Die Brillanz, die hier erforderlich ist, besteht darin, wie man seine eigene Aufgabe trotzdem erledigt.

**Werbung** bedeutet, etwas bekannt zu machen und zu bewirken, daß es eine gute Meinung darüber gibt. In Bezug auf unsere Tätigkeiten bedeutet es, daß man etwas aussendet, das bewirken wird, daß Leute darauf reagieren, entweder, indem sie persönlich erscheinen, oder durch eine schriftliche Bestellung oder ein Antwortschreiben, mit der Absicht, daß Scientology-Dienstleistungen an der Person oder durch die Person angewendet werden oder daß Scientology-Artikel verkauft werden; alles zum Nutzen der Person und der Zahlungsfähigkeit der Org.

Sie sehen nun, daß ein Mitarbeiter, der *lächelt*, etwas aussendet, das jemanden dazu bringt, zu reagieren und mehr von diesem Mitarbeiter und von der Org zu halten. Das fällt unter die Definition von Werbung. Ein Hausmeister, der die Treppe putzt, bietet etwas dar (den Anblick der sauberen Stufen), was bewirken wird, daß man sowohl von ihm als auch von der Org ein bißchen mehr hält. Ein Versandangestellter, der ein hübsches Päckchen zusammenstellt, sendet etwas aus, was bewirken wird, daß man von der Org eine gute Meinung hat. Verstehen Sie das?

Es ist also *jede* Aktion Werbung, die den Mitarbeiter der Org sichtbar macht und bewirkt, daß man eine gute Meinung über ihn hat.

Außerdem macht *jede* Arbeit in der Org, die gut ausgeführt wird, es für andere möglich, daß sie werben; wird die Arbeit dagegen nicht ausgeführt, wird die Werbung sehr schwierig oder ganz und gar unmöglich. Jede Aufgabe in einer Org trägt zur Werbung bei. Und ohne Werbung gibt es keine Arbeit.

Es gibt jedoch Werbungsaktionen, die sehr standardgemäß sind, auf die wir uns in einer Org konzentrieren.

### **ROUTINEGEMÄßE WERBUNG**

In den ganzen Jahren haben Orgs verschiedene Standard-Werbungsaktionen entwickelt, die unfehlbar Ergebnisse herbeiführen, *wenn sie durchgeführt werden*.

Heutzutage sind diese Aktionen als administrative Tätigkeiten in den normalen Organisationsablauf eingewoben.

Wenn eine Org dem Organisationsablauf folgt und das macht, was in den Hüten steht, dann wird sie ohne weitere Mühe werben.

Die Ideen und Abläufe für Werbung, wie sie heute existieren, sind nie falsch. Es ist nur falsch, wenn man versäumt, sie durchzuführen.

Werbung schlägt nur wegen mangelnder Durchführung fehl.

Ohne Werbung hat man keine Zahlungsfähigkeit.

Werbung ohne eine entsprechende Lieferung von Dienstleistungen oder Verkaufartikeln wird schlußendlich kein Einkommen hervorbringen.

### **DIE WERBUNGSAKTIONEN**

Die Standard-Werbungsaktionen einer Org, geordnet nach Division und Unterabteilung, sind die folgenden:

(Beachten Sie: In diesen Teilen der Org gibt es noch andere Aktionen. Hier sind nur die Aktionen aufgeführt, die mit Werbung zu tun haben.)

1. **HCO GEBIETSSEKRETÄR** – Koordiniert die Werbefunktionen der Division 1 und sorgt dafür, daß sie erledigt werden.
2. **Unterabteilung 1** (Unterabt. für Weiterleitung, Erscheinungsbild und Personal) sorgt dafür, daß die Org ein gutes, sauberes Erscheinungsbild aufweist.
3. Sorgt dafür, daß das Personal ordentlich angezogen ist, gute Manieren hat und der Org eine gute Stimmung verleiht.
4. Hält die Rezeption dazu an, daß sie allen Anrufern die kostenlosen Einführungsvorträge bekanntgibt.

5. Hat bei der Rezeption Bücher ausliegen.
6. Hält das Personal davon ab, sich an der Rezeption aufzuhalten und vor Besuchern scientologisch zu reden.
7. Überwacht die öffentlichen Anschlagbretter der Org und stellt sicher, daß auf ihnen auch in der Org erhältliche Dienstleistungen angepriesen werden.
8. Leitet Leute schnell und sorgfältig zu den verlangten Dienstleistungen weiter.
9. **Unterabteilung 2** (Unterabt. für Kommunikationen) – Führt ein vollständiges Adressenverzeichnis, und zwar so, daß die Werbesendungen weit gestreut sind und an Leute gerichtet werden, die antworten werden. Sie gibt *nie* eine Adresse oder eine Adressenliste auf und hält alle Adressen auf dem neuesten Stand, korrigiert sie und ordnet sie nach geeigneten Kategorien, so daß sie sofort verwendet werden können.
10. Sorgt dafür, daß Werbesendungen schnell und nach Zeitplan losgeschickt werden.
11. Sorgt dafür, daß interne Mitteilungen schnell zum Empfänger gebracht werden und eine ordentliche Form aufweisen.
12. Sorgt dafür, daß Briefe und Befehle sicher ankommen und schnell gehandhabt und nicht übersehen werden.
13. Achtet auf das Briefpapier und die Qualität des Geschriebenen, so daß Kommunikationen, die aus der Org herausgehen, schmuck aussehen und intelligent klingen.
14. **Unterabteilung 3** (Unterabt. für Untersuchungen und Berichte) – Sorgt dafür, daß die Org da ist und funktioniert.
15. Sorgt dafür, daß Unterdrücker und enturbulierende Elemente nicht die Dissemination durchkreuzen.
16. Sorgt dafür, daß die Dienstleistungen sorgfältig geliefert werden und daß keine Squirreltech benutzt wird.
17. Verhindert das Phänomen von "Kein Fallgewinn", indem sie Potentielle Quellen von Schwierigkeiten findet und handhabt.
- 17a. Ethik bewirkt das Wiederaufleben von Fällen, indem sie die richtigen SPs findet.
18. **HCO DISSEMINATIONSSSEKRETÄR** – Koordiniert die Werbefunktionen der Division 2 und sorgt dafür, daß sie erledigt werden; macht Scientologen die Org und die Dienstleistungen bekannt.
19. **Unterabteilung 4** (Unterabt. für Werbung) – Veröffentlicht Magazine entsprechend dem Zeitplan.
20. Stellt Dienstleistungen in Anzeigen in Org-Magazinen und Werbesendungen angemessen dar.
21. Erstellt Werbemittel für die Unterabt. für Veröffentlichungen.
22. Führt geplante Werbeaktionen so durch, wie sie in Sec EDs angegeben sind.

23. Stellt Werbung zusammen und arbeitet Programme für die Verteilung an Scientologen aus.
24. Sorgt dafür, daß Listen, Adressen und Anfragen von Personen, die an Scientology interessiert sind, vollständig genutzt werden.
25. **Unterabteilung 5** (Unterabt. für Veröffentlichungen) – Sorgt dafür, daß ausreichende Mengen von Büchern auf Lager sind.
26. Sorgt dafür, daß Bücher und Vervielfältigungen gut aussehen, wenn die Arbeit an ihnen fertig ist.
27. Versendet auf Bestellung hin unverzüglich.
28. Gibt die Materialien der Org, die Tech und Policy betreffen, heraus, damit Policy und Tech in gebracht werden.
29. Sorgt für den Druck von Werbematerial.
30. Hat Anstecknadeln und Abzeichen auf Lager und stellt sicher, daß diese großzügig ausgegeben werden, damit sie in der Welt auftauchen und auf diese Weise disseminieren.
31. Sorgt dafür, daß Reklamezettel für Bücher regelmäßig an Scientologen und Buchkäufer verschickt werden.
32. Sorgt dafür, daß Tonbänder erhältlich sind und daß sie eine gute Tonqualität aufweisen.
33. Sorgt dafür, daß jegliches Filmmaterial verfügbar ist und jederzeit auf breiter Basis eingesetzt werden kann.
34. **Unterabteilung 6** (Unterabt. für Einschreibung) – Der Briefregistrar arbeitet, um Fragebögen und Post von denen zusammenzusammeln, die auf Werbung geantwortet haben. Folgt genau der Policy und schickt Berge von Post an alle, die mögliche geeignete Kandidaten für Dienstleistungen sind.
35. Hält das Zentralarchiv auf dem neuesten Stand und in bester Verfassung und fügt alle neuen Namen von Leuten hinzu, die Bücher oder Dienstleistungen gekauft haben.
36. Benutzt das Zentralarchiv, um Umsatz zu kreieren, und leitet jeden darin individuell in Übereinstimmung mit dem Weiterleitungsblatt auf der Rückseite von "Der Auditor Nr. 10" weiter, wobei er die Gradierungstabellen benutzt und sie, mit einer Markierung versehen, verschickt, und indem er andere Mittel einsetzt, um das Zentralarchiv zur Produktion von Umsatz zu nutzen.
37. Verschickt Fragebögen, auf denen alle Angebote aufgeführt sind, und mit deren Hilfe die Pläne der Leute für Ausbildung und Prozessing ermittelt werden.
38. Nimmt Voranmeldungen entgegen und fördert weitere Voranmeldungen, bis auf Monate hinaus alles mit Studenten und PCs ausgebucht ist.
39. Bedient sich im Stadtbereich auch des Telefons, neben anderen Einschreibeaktionen wie denen des Briefregistrars.

40. Schreibt jedermann, der kommt und Dienstleistungen will, so freundlich wie möglich ein, wobei er gebührend auf die Zahlungsfähigkeit der Org achtet.
41. **ORGANISATIONSEKRETÄR** – Koordiniert die Werbefunktionen der Division 3 und sorgt dafür, daß sie erledigt werden.
42. **Unterabteilung 7** (Unterabt. für Einnahmen) – Überredet die Leute zur Barzahlung oder bringt sie dazu, mehr zu kaufen, wann immer es möglich ist.
- 43a. Zieht gemäß den Monatsberichten ausstehende Forderungen ein.
- 43b. Zieht ausstehende Forderungen mit Hilfe von Feldmitarbeitern via Unterabt. 17 ein.
44. Stellt Rechnungen für postalische Bestellungen aus und/oder zieht sie ein, so daß die bestellte Ware sofort verschickt werden kann.
45. **Unterabteilung 8** (Unterabt. für Ausgaben) – Sorgt dafür, daß Rechnungen in einer Weise bezahlt werden, daß die Org eine hervorragende Kreditwürdigkeit behält. (Wirbt mit hoher Kreditwürdigkeit.)
46. Sorgt für genaue und pünktliche Lohnzahlung, damit das Personal zufrieden bleibt.
47. **Unterabteilung 9** (Unterabt. für Aufzeichnungen, Vermögen und Ausrüstung) – Beschafft für alle Divisionen angemessene Räumlichkeiten, sei es für vorübergehende Zwecke oder auf Dauer, damit die Org gut aussieht.
48. Hält die Ausrüstung der Org in strahlendem Zustand.
49. Baut Reserven auf, damit die Org den Ruf von Beständigkeit bekommt.
50. Sorgt dafür, daß die Kleidung für Mitarbeiter ausgegeben wird und in gutem Zustand ist (in den Orgs, die ihren Mitarbeitern Uniformen zur Verfügung stellen).
51. **TECHNISCHER SEKRETÄR** – Koordiniert die Werbefunktionen der Division 4 und sorgt dafür, daß sie erledigt werden.
52. **Unterabteilung 10** (Unterabt. für Technische Dienstleistungen) – Macht die Kunden glücklich und froh, daß sie da sind.
53. Leistet prompte Bedienung.
54. Erwirbt der Org den Ruf, daß Leute schnell und exzellent gehandhabt werden.
55. **Unterabteilung 11** (Unterabt. für Ausbildung) – Liefert hervorragende Ausbildung (die zuverlässigste Werbung, die möglich ist; spiegelt sich schnell in der Zahl der Einschreibungen wieder).
56. Leitet Abweichler schnell an Ethik weiter und Langsame an Review.
57. Legt die Kurszeiten flink und rechtzeitig fest
58. Erzielt massenhaft Abschlüsse.
59. Bringt sehr kompetente Auditoren hervor, deren hohe Leistung Werbung für die Akademie (bzw. das College in SH) und für die Scientology bedeutet.

60. Schreibt Briefe an mögliche zukünftige Studenten, um die Akademie (bzw. das College in SH) voll zu bekommen. (Dies ist eine ganz alte Tätigkeit des DofT, der sich niemals auf Registrare oder Magazine verläßt.)
61. Stellt sicher, daß die tatsächlich vorhandene Vortrefflichkeit der Ausbildung in Magazinen usw. gerühmt wird.
62. Bringt Studenten (aus dem Zentrum für kostenlose Scientology) dazu, eigene neue Grüne-Preclears in der Stadt zu finden und sie zu auditieren, damit sie ihre Auditing-Klassifizierung bekommen, und bringt sie dazu, solche PCs zum Zwecke von Release-Exams und Erklärungen in die Org zu bringen (bei welchem Anlaß sie zum Registrar weitergeleitet werden, der ihnen die Auszeichnung überreicht), und er weigert sich, PCs zum Zwecke der Klassifizierung des Auditors zu akzeptieren, wenn bekannt ist, daß sie schon zahlender PC irgendeiner Org oder irgendeines Auditors sind.
63. **Unterabteilung 12** (Unterabt. für Prozessing) – erzielt bei allen PCs exzellente Resultate.
64. Wird wohlbekannt für Standard-Tech.
65. Findet SPs und PTS-Personen früh und leitet sie an Ethik weiter. Leitet festgefahrene Fälle schnell an Review weiter.
66. Übernimmt die Verantwortung für alle Fälle im ganzen Gebiet der Org.
67. Bringt die Auditoren dazu, außerhalb des HGCs professionell auszusehen und sich professionell zu verhalten, damit die Leute Vertrauen in sie haben.
68. Besteht auf sauberen, anziehenden HGC-Räumlichkeiten und hilft Ausrüstung dabei, zu diesem Zustand zu gelangen und ihn aufrechtzuerhalten.
69. Bringt PCs in eine so gute Verfassung, daß sie eine wandelnde Reklame für das HGC und Scientology sind.
70. Schreibt Briefe an mögliche PCs (der DofP hat diese Aufgabe schon seit 15 Jahren).
71. [Gestrichen gemäß HCO PL vom 15.12.1965. Erscheint jetzt als 85a.]
72. **QUALIFIKATIONSSEKRETÄR** – Koordiniert die Werbefunktionen der Division 5 und sorgt dafür, daß sie erledigt werden.
73. **Unterabteilung 13** (Unterabt. für Examinierungen) – Stellt sicher, daß kein unausgebildeter Student und kein ungelöster Fall durchgelassen wird.
74. Findet die wirklichen Fehler bei allen Fehlschlägen (kein Student oder PC wird jemals verstimmt, wenn der wirkliche Fehler gefunden wird – sie werden nur verstimmt, wenn ein falscher Fehler gefunden wird).
75. Weigert sich, ihr Augenmerk so sehr darauf zu richten, "Leute zu bestätigen", daß Fehler übersehen werden, denn auch das wird sich rächen.

76. Leitet diejenigen, die bestanden haben, schnell an Zertifikate und Auszeichnungen weiter, und diejenigen, die nicht bestanden haben, schnell an Ethik. Leitet alle Ethikangelegenheiten, die aufgedeckt werden, sofort an Ethik weiter.
77. **Unterabteilung 14** (Unterabt. für Review) – Repariert alle schadhafte Produkte, die von der Technischen Division hervorgebracht werden, so daß sie die Org nicht in Mißkredit bringen.
78. Isoliert jegliche Fehler bei Studenten oder PCs brillant und standardgemäß – entdeckt sie mit Leichtigkeit.
79. Repariert gründlich.
80. Bemüht sich ständig, fehlgeschlagene Fälle im Feld oder ARK-gebrochene Scientologen für ein Review in die Org zu bekommen.
81. Schickt alle Ethikangelegenheiten, die entdeckt werden, zu Ethik. Kultiviert eine Aura müheloser Kompetenz.
- 81a. Review macht die Unzufriedenen mit der Org zufrieden, indem es alles in Ordnung bringt, was Tech entgeht.
82. **Unterabteilung 15** (Unterabt. für Zertifikate und Auszeichnungen) – Gibt Zeugnisse heraus, die gesehen werden werden – Anstecknadeln, die die Leute tragen werden, Zertifikate, die sie aufhängen werden, Beglaubigungskarten, die sie zeigen werden.
83. Gibt niemals etwas Unwahres aus, denn es wird verborgen gehalten werden oder man wird ihm keinen Glauben schenken.
84. Gibt an alle neuen Releases und an Leute mit anderen Abschlüssen Literatur aus, die ihnen mitteilt, was sie erreicht haben, was als Nächstes ansteht, und sie dazu anspornt, es zu tun.
85. Wirbt bei den Auditoren außerhalb der Org intensiv dafür, daß sie ihre PCs zur Examinierung und für Release-Erklärungen in die Org bringen.
- 85a. missing
86. **Distributions-Sekretär** – Koordiniert die Werbefunktionen der Division 6 und sorgt dafür, daß sie erledigt werden. Macht der breiten Öffentlichkeit Scientology und die Org bekannt.
87. **Unterabteilung 16** (Unterabt. für Feldaktivitäten) – Macht in der breiten Öffentlichkeit Reklame.
88. Hält Kongresse, Tage der offenen Tür usw. ab und schaltet Anzeigen dafür.
89. Sorgt dafür, daß im Einführungsvortrag und in Kursen ohne Klassifizierung keine Wörter verwendet werden, die mißverstanden werden, und bringt die Leute dazu, Ausbildung und Prozessing haben zu wollen, und bietet sie an.
90. Stellt Gruppen Vortragsredner zur Verfügung.
91. Sorgt dafür, daß Bücher in die Buchläden gelangen, besprochen werden und ins Blickfeld der Öffentlichkeit geraten.

92. Besorgt neue Versandlisten.
93. Verschickt hervorragende Info-Pakete.
94. Führt neue Leute in die Org.
95. Beschäftigt sich mit der *Öffentlichkeit*, nicht mit den Scientologen, die den Divisionen 1 und 2 schon bekannt sind.
96. **Unterabteilung 17** (Unterabt. für Clearing) – Rekrutiert und handhabt Feldmitarbeiter, um PCs und Studenten für die Org zu bekommen (und alte Schulden einzutreiben).
97. Bleibt in Verbindung mit Franchiseinhabern und sorgt dafür, daß sie stets informiert sind.
98. Führt alle FSM- und Franchiseaktivitäten durch und bringt FSMs und Franchiseinhaber dazu, Leute in die Org zu leiten.
99. Behandelt alle Tätigkeiten in der Division so, wie Handlungsreisende in jedem anderen Wirtschaftsunternehmen behandelt werden.
100. Bildet die FSMs und die Franchiseinhaber aus und macht sie finanziell erfolgreich.
101. Sorgt dafür, daß alle geschuldeten Provisionen sofort ausgezahlt werden, damit es einen Anreiz gibt, weitere Provisionen zu verdienen.
102. Gibt den FSMs und den Franchiseinhabern Dinge, die sie verwenden können, um zu disseminieren und Leute für Dienstleistungen der Org zu werben.
103. Macht Reklame für einen Erweiterungskurs und führt ihn durch.
104. Fordert Scientologen auf, zu veranlassen, daß Info-Pakete an Freunde und Verwandte geschickt werden.
105. Findet Scientologygruppen und ermutigt die Leute, solche Gruppen zu bilden, registriert sie und bietet Zertifikate an.
106. Schickt Werbesendungen an Gruppen.
107. Registriert die Namen von Franchise-Zentren.
108. **Unterabteilung 18** (Unterabt. für Erfolg) – Kontaktiert alle Ex-PCs und -Studenten der Org per Brief. Ihnen sollte in größer werdenden Abständen geschrieben werden, nachdem sie die Org verlassen haben.
109. Sammelt per Brief oder mündlich erfolgreiche Anwendungen von Scientology.
110. Veröffentlicht Berichte von erfolgreicher Anwendung.
111. Handhabt die Presse.
112. Macht Scientology populär oder zu der Sache, die "in" ist.
113. Verkauft Regierungen und breiten gesellschaftlichen Schichten Scientology.
114. Gibt an fortgeschrittene Scientologen Anwendungsprojekte heraus, speziell solche Projekte, die mit Künstlern oder öffentlich bekannten Personen zu tun haben.

115. Teilt Scientologen, die draußen in der Welt tätig sind, für ihre Aktivitäten Anerkennung mit.
116. Beruft Komitees aus Scientologen in verschiedenen Bereichen und Gruppen, die bei Verbesserungen der Zivilisation beratend tätig werden.
117. Ruft das breite Publikum auf, (Laien-)Mitglieder zu werden.
118. Hängt spektakuläre Gewinne an den öffentlichen Anschlagbrettern der Org aus.
119. Faßt Gewinne zu interessanten Daten für Magazine und Prospekte zusammen.
120. Erstellt einen Katalog der Erfolge, die mit verschiedenem Prozessing in Bezug auf verschiedene Zustände erzielt wurden.
121. Ermutigt zu verschiedenartigen Anwendungen von Scientology und propagiert diese.
122. **LRH KOMMUNIKATOR** – Sorgt dafür, daß die Kommunikationen des Führungspersonals fliegen und gut aussehen und daß die Sec EDs, die Werbung betreffen, befolgt werden.
123. **Unterabteilung 19** (Büro des Organisations-Führungssekretärs) – Überwacht alle Werbungsaktionen und -funktionen ihrer oder seiner vier Divisionen und sorgt dafür, daß sie ausgeführt werden.
124. **Unterabteilung 20** (Büro des HCO-Führungssekretärs) – Überwacht alle Werbungsaktivitäten in ihren oder seinen zwei HCO-Divisionen und der Führungsdivision und sorgt dafür, daß sie ausgeführt werden.
125. **Unterabteilung 21** (Büro von LRH) – die Beratende Versammlung beobachtet sorgfältig die Gesamtstatistiken der Divisionen und handelt schnell, um jede Division mit einer niedrigen Gesamtstatistik zu handhaben. Sie wird tätig, um alle fallengelassenen und vernachlässigten Standard-Werbungsaktionen in Gang zu bringen.
126. Die Beratende Versammlung entwickelt neue Methoden, damit alte Werbungsaktionen, wie sie in der Org zu finden sind (die oben beschriebenen), effektiver und besser ausgeführt werden. Sie vernachlässigt nie alte Standard-Werbemaßnahmen, weil sie sich zu sehr auf neue Werbung konzentriert.
127. Primär handhabt sie die Sekretäre und handelt durch die Sekretäre der Divisionen, damit alle Werbungsaktionen erledigt werden.
128. Bei der Finanzplanung achtet sie darauf, daß die Preise von allem, was verkauft wird, nicht so hoch sind, daß sie das Publikum abschrecken, und nicht so niedrig, daß die Org insolvent wird.

Dies sind die Standard-Werbungsaktionen einer Scientologyorganisation. Jede Org, die sich nicht in einem Zustand hoher Zahlungsfähigkeit und großer Aktivität befindet, hat einige oder die Mehrzahl der obigen Punkte ausgelassen.

Es ist fast unmöglich, daß man keinen Erfolg hat, wenn man einfach die aufgeführten Aktionen durchführt.

Sie bedürfen einer Menge an Geschäftigkeit. Aber in der Hauptsache sind sie einfache Aktionen. Die meisten von uns führen sie schon seit Jahren durch.

Wenn man sie irgendwie als geheimnisvoll empfindet, dann hat man entweder seine Policy Letters nicht gelesen oder stimmt nicht damit überein, überhaupt zu werben.

Es ist tatsächlich zu einfach. Ich bin oft erstaunt darüber, daß manche Leute mir Zehntausende von Worten schreiben wollen, um diese Aktionen zu beschreiben.

Worauf es ankommt, ist sie durchzuführen. Dann kriegt man schnell den "Dreh" daran heraus. Und sie sind einfach.

Da man auf seiner Ebene als Mitarbeiter normalerweise nur mit einer oder zwei dieser Aktionen zu tun hat, ist es sehr leicht, alles darüber zu lernen und es zu tun. Was man wissen muß, ist a) daß es sie gibt, b) daß sie wesentliche Aktionen sind, und c) daß sie bis ins Detail ausgeführt werden müssen, damit sie erfolgreich sind.

---

Ich habe hier keinen Versuch unternommen, die Org oder alte Werbungsaktionen einer Revision zu unterziehen. Ich habe einfach das aufgeschrieben, wovon ich erwarten würde, daß es in jeder Org oder jeder Division jeder Org passiert, wenn ich eine erfolgreiche Org haben wollte. Ich habe die Dinge aufgeschrieben, deren Fehlen zu einem Einsturz einer Division oder von HCO oder von Teilen der Org führen würde.

Man könnte eine viel gründlicher Analyse durchführen. Dies ist nur eine Liste der *wesentlichen* Aktionen. Wenn man weniger macht, wird man Armut statt Wohlstand haben.

Wenn man in einer Org nicht schafft, daß sie durchgeführt werden, dann läuft irgend etwas ganz entsetzlich schief.

---

Wenn ein Mitarbeiter zu einem Teil der Org gehört, der in Notlage oder Gefahr ist, hat er, der er kein leitender Angestellter ist, oft das Gefühl, daß er nichts daran ändern kann. Dies ist töricht. Zahlungsfähigkeit wird nicht von den leitenden Angestellten bewirkt. Sie wird dadurch bewirkt, daß man seine Aufgabe erfüllt.

Jede Aktion in jeder Unterabteilung hat etwas mit Werbung zu tun. Um aus Notlage oder Gefahr herauszukommen, muß man als Erstes werben. Das bedeutet, die Aktion durchführen, die in der eigenen Unterabteilung, Sektion oder Einheit Werbung bewirkt.

Zahlungsfähigkeit und Gewinne der Org resultieren, wenn man all die kleinen Aktionen der Mitarbeiter zusammenfügt.

Lesen Sie noch einmal, wie Werbung definiert ist. Lesen Sie, worin die Werbungsaktion Ihres unmittelbaren Bereichs in Ihrer Org besteht. Fragen Sie sich, ob Sie alles dafür tun, was Sie können. Dann verstehen Sie vielleicht, ob Sie solvent oder insolvent sein sollten.

Es gibt keine andere Magie, die damit zu tun hat.

Der eine tödliche Fehler bei der Werbung besteht darin, so in die Sorgen um Dinge verwickelt zu werden, die nicht in Ihren Bereich von Werbung fallen, daß Sie Ihre eigene Aufgabe in der Werbung nicht gründlich ausführen.

Das beste Erfolgsrezept, dem Sie folgen können, besteht darin, Ihren Anteil an Werbung in Ihrem eigenen Bereich zu erledigen, und zwar so gut, daß Unzulänglichkeiten, die vielleicht anderswo in der Org auftreten, ausgeglichen werden. Werben Sie immer mehr als verschwendet werden kann.

Und werben Sie auch als Person und Mitarbeiter. Auch wenn Sie vielleicht kein Auditor sind, kann man nie wissen, was Ihr Lächeln, Ihre Hilfsbereitschaft und Ihre Aufmerksamkeit für die Verwirrung oder das Problem eines anderen vielleicht bewirkt haben mag.

Sie sollten wissen, daß auch Ihre Aktionen und Ihre Präsenz Bedeutung und Wert haben.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.rd

Beachten Sie: Die Werbungsaktion 122 im HCO PL vom 20. November 1965 ist aufgehoben, und an ihre Stelle tritt:

122. **LRH KOMMUNIKATOR** – Sorgt dafür, daß Rons Postulate hängenbleiben! Sorgt dafür, daß seine Kommunikationen fliegen, gut aussehen und daß Rons EDs (nicht die des Führungsrates) befolgt werden.

(HCO PL vom 22. Mai 1968, Ausgabe II)

[Notiz: Gemäß dem HCO PL vom 15. Dezember 1965 wurde die Werbungsaktion 71 gestrichen und die Aktionen 17a, 81a und 85a hinzugefügt.]



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO BULLETIN VOM 4. OKTOBER 1956

(Revidiert am 30. Juli 1958)

(Herausgegeben in Washington)

(Siehe die Wiederherausgabe des HCO Bulletins vom 24. Januar 1958 am Ende)

Verteiler:

1 Kopie an jeden Mitarbeiter  
(Kopie für jeden Hutter-  
folder)

HCO Washington zur Info  
Sterling Area Office zur  
Weiterverteilung

## **WIE MAN HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜROS BETREIBT**

Der Zweck der HCO-Büros ist es, als stabile Terminale für eine Organisation in einem bestimmten Gebiet zu fungieren, um L. Ron Hubbard, wenn er sich in diesem Gebiet aufhält, sofortige administrative Unterstützung zu leisten und, wenn er sich nicht dort aufhält, Kommunikationen von Operations an ihn und von ihm weiterzuleiten.

Ein HCO-Büro ist im Wesentlichen ein Terminal. Es sollte sich im Zusammenhang mit anderen HCO-Terminalen betrachten.

Der wichtigste sichtbare Nutzen eines HCO-Büros besteht darin, als stabiles Terminal für jegliche Operation in einem Gebiet zu fungieren. Eine Operation in einem Gebiet kann ihre Nachrichten an LRH und andere operative Bereiche über HCO-Terminalen weiterleiten und sollte keine Nachrichten auf andere Weise als über HCO-Terminalen weiterleiten, wenn diese Kommunikationen sich an andere Scientology-Regionen richten.

Derzeit haben wir ein HCO-Büro in Washington, D.C. und in London, und HCOs werden derzeit in Südafrika, Australien und Frankreich eingerichtet. Diesen werden weitere HCO-Terminalen folgen, je nach Erforderlichkeit.

Wenn sich ein HCO-Büro in erster Linie als eine Einheit versteht, die Post bearbeitet, sollte es sich sofort von diesem Irrtum befreien. Ein HCO-Sekretär sollte in der Lage sein, alle notwendigen Sekretariatsfunktionen für LRH zur Verfügung zu stellen, aber die Tätigkeit des Terminals ist damit nicht erschöpft. Der HCO-Schreiber<sup>1</sup> empfängt alle eingehenden Mitteilungen und leitet sie an das richtige Hutterterminal in der Organisation weiter, d. h. wenn

---

<sup>1</sup>Anm. d. Übs.: engl. HCO Clerk, später umbenannt in HCO-Kommunikator (s. HCO PL 20.11.58)

LRH eine Mitteilung erhält, die einen HPA-Kurs betrifft, wird sie vom HCO-Schreiber an den Registrar weitergeleitet, der die Mitteilung bearbeiten wird; ein Schreiben an LRH mit einer Nachfrage wegen Prozessingpreisen wird vom HCO-Schreiber an den Registrar weitergeleitet; eine Anfrage wegen einer Mitgliedschaft an den Mitgliedschaftssekretär usw. Es gab eine Zeit, in der LRH alle Arten von Kommunikationen empfing und bearbeitete. Aber jetzt haben wir konkrete Posten in der Organisation eingerichtet, und Kommunikationen werden an den Posten weitergegeben, zu dem sie gehören. Es ist die Aufgabe des HCO-Schreibers, die korrekte Weiterleitung der in HCO empfangenen Kommunikationen zu bestimmen.

Das HCO ist im Wesentlichen ein stabiler Punkt, an den Mitteilungen und Schwierigkeiten in jeder Region übermittelt werden können, und diese Mitteilungen werden an das richtige Terminal in der Organisation weitergeleitet, oder es wird eine Analyse der Schwierigkeit durchgeführt und an ein anderes HCO-Terminal zur Klärung weitergeleitet. Darüber hinaus kann LRH Berichte über ein bestimmtes Gebiet verlangen, und es obliegt dem HCO-Büro, diese Informationen bereitzustellen. Das HCO sollte sich eher als eine Einheit zur Behebung von Störungen denn als Sekretariat verstehen. Es ist wahr, daß es ein Büro ist, und es muß genau wie ein Büro geführt werden. Es ist wahr, daß es sich um ein Sekretariat handelt, und es ist auch wahr, daß es die Funktion hat, ein verlängertes Paar Augen für LRH zu sein.

Die Verantwortung, "ein verlängertes Paar Augen" zu sein, setzt sich in der Fähigkeit fort, beurteilen zu können, was richtig und was falsch ist, und dies auch zu sagen, ohne unnötigen Wirbel auf den Kommunikationslinien. Die HCO-Büros existieren, um eine gute Kommunikation zu anderen Bereichen und zu LRH zu ermöglichen, und diese kann leicht durch zu viel Wirbel gestört werden.

Ein HCO-Büro trägt sich im Wesentlichen selbst. Es hat Einkommen aus Lizenzgebühren und anderen Mitteln, die dadurch entstehen, daß L. Ron Hubbard Organisationen persönlich Dienstleistungen zur Verfügung stellt, und durch die Transskription und Erstellung von Materialien, die in diesen Bereichen verwendet werden.

Bei der Nutzung als Kommunikationssystem zwischen einer Region und einer anderen oder zwischen einer Region und LRH muß das folgende Verfahren eingehalten werden: Die Region muß angewiesen werden, daß jegliche Mitteilung, die sich an eine andere Scientology-Region oder an LRH richtet, über das HCO-Büro weitergeleitet werden muß. In diesem Sinne ist das HCO-Büro in jedem Bereich eine Nachrichtenzentrale, die von jeder anderen Region in diesem Netzwerk empfängt und an jede andere Region sendet. Darüber hinaus erhält das HCO Materialien aus anderen Regionen und kommuniziert diese in seiner eigenen Region direkt.

Zum Beispiel: Eine Mitteilung des D of T, die ihren Ursprung beim D of T London hat: Sie geht vom D of T London zu HCO London, über den Atlantik zu HCO Washington und zum D of T Washington. Das gleiche Verfahren würde von Washington aus angewandt werden. D of T Washington originiert eine Kommunikation. Sie geht zu HCO Washington, dann läuft sie weiter zu HCO London, und HCO London gibt sie an den D of T London weiter.

Bei der Handhabung von Kommunikationen wird man feststellen, daß wenn ein zu großes Paket aus Kommunikationen erstellt wird, etwa in der Größenordnung von zwei Un-

zen<sup>2</sup>, der Zoll das Paket oft abfängt und kontrolliert, wodurch die Linie erheblich verlangsamt wird. Daher müssen Pakete in kleinere Pakete aufgeteilt werden, damit unsere Kommunikationslinien nicht auf diese Weise unterbrochen werden.

Die Vorbereitung der PABs wird den HCO-Büros unterstellt, unter dem Hut "PAB-Verbindung". PABs werden von London aus gedruckt und verteilt. Der Text des PABs kommt aus dem HCO-Büro, wo sich LRH zur Zeit befindet, und der ganze Text wird von LRH genehmigt, bevor er gedruckt wird.

Die verschiedenen Hüte unter HCO sind: HCO-Sekretär, HCO-Schreiber, PAB-Verbindung, Manuskripte, Korrekturlesen, Bandtranskription, Ability Magazin (Texterstellung-Redaktionsleitung-Lektor), Certainty Magazin (London), HCO Editorial, Public Relations, Werbung, HCO Überprüfungsausschuss, Fortgeschrittene Klinische Kurse und Prüfungen.

Die Finanzierung eines HCO-Büros ist abhängig von der Region, in dem es sich befindet. Sie wird durch die Verwendung von Geldern aus dem Buchverkauf gedeckt. Am Ende eines jeden Jahres werden die Ausgaben, die ein HCO einer Region getätigt hat, von der ordnungsgemäßen Zuordnung der Bucheinnahmen zu diesem HCO abgezogen, und dies geht nicht in die Berechnung der Tantiemen ein, die LRH zustehen. Nehmen wir zum Beispiel an, daß in einer Region in einem bestimmten Jahr Bücher im Wert von 200 Pfund verkauft wurden und es 72 Pfund gekostet hat, HCO in diesem Zeitraum zu betreiben. Der Buchhalter schreibt dann einfach alle HCO-Ausgaben unter die Rubrik "Druckkosten" und trägt sie auf diese Weise aus seinen Büchern aus.

Ablagesystem, das von HCO-Büros verwendet wird: Ein Ordner "Mitteilung an und von LRH" wird, geordnet nach Region – Washington, London, Südafrika usw. – angelegt. In diesen Regionalordnern werden Folder mit den Bezeichnungen "Akademie", "HGC" usw. angelegt, sortiert nach den Bezeichnungen – "Akademie" (und nicht nach dem Namen der Person). In den "Geschäftsakten" können in HCO sowohl Eigennamen (Firmennamen) als auch Themenbezeichnungen/Projekte geführt werden. So kann es beispielsweise eine Akte mit dem Titel "Roneo"<sup>3</sup> geben, anstatt alles unter "John Jones Mimeograph Company" abzuliegen, so daß die Akte in Zukunft unter der Themenbezeichnung gefunden werden kann – eine neue Person weiß vielleicht oder auch nicht, daß die John Jones Mimeograph Company die Firma ist, bei der wir Roneo-Verbrauchsmaterialien, -Ersatzteile usw. bestellen. HCO-Akten sollten sehr ordentlich geführt werden. Allerdings können Notizen aus dem laufenden Betrieb von Zeit zu Zeit vernichtet werden. Diese sind bestenfalls einige Monate lang gültig.

HCO fungiert auch als Vorbereitungs- und Verteilungsbereich für HCO Bulletins und Policy Letters. Dies sind Bulletins mit Anweisungen für Operationen im Allgemeinen, für angestellte Auditoren und für andere Dinge, die mit den Scientology-Bereichen sehr eng verbunden sind. Ein HCO Bulletin wird nicht aus Washington per Post geschickt, damit es in London verteilt wird. Wie sich zeigt, ist es eine sehr viel solidere Policy, eine **Vorlage** für ein HCO Bulletin nach London zu schicken. London wird eine Matrize erstellen und die Vertei-

---

<sup>2</sup>Anm. d. Übs.: 1 Unze = ca. 28 Gramm

<sup>3</sup>Anm. d. Übs.: Roneo ist eine Marke, unter der eine Mimeo-Maschine vertrieben wurde.

lung übernehmen. Auf diese Weise hat London immer seine eigenen Matrizen, und Washington hat seine eigenen Matrizen. Es ist von größter Wichtigkeit, daß diese Matrizen erstellt werden und daß ein Überschuß erstellt wird, da Situationen eintreten, wo ein Posten verlassen wird, ohne daß die Person, die diesen Posten in einer Scientology-Operation innehatte, das Material, das sich auf diesen Posten bezieht, aufgehoben hat. Es ist Sache des HCO-Büros, das Material bestehend aus den HCO Bulletins und anderen Quellen zur Verfügung zu stellen. Jegliches Bulletin oder Policy Letter, das von HCO herausgegeben wird, wird **ausschließlich** an das Personal der Organisationen und an unsere Außenbüros verteilt; nichts darf an Personen, die nicht Teil der Organisation sind, verteilt werden. Der Inhalt dieser Bulletins ist für Mitarbeiter bestimmt, und die Mitarbeiter sollten die Informationen nicht ohne ausdrückliche Genehmigung von LRH an einen weiteren Personenkreis verteilen.

Während die Geschwindigkeit der Bearbeitung, d. h. die Reihenfolge der Priorität, der Nachrichten sehr schwer zu ermitteln ist und im Wesentlichen vom gesunden Urteilsvermögen des HCO-Terminals selbst abhängt, wird man sehen, daß die folgende Rangfolge von Kommunikationen, die über HCO-Kanäle laufen, beachtet werden sollte. Jede Mitteilung mit der Bezeichnung "Notfall" sollte mit außerordentlicher Schnelligkeit und Sorgfalt übermittelt werden. Alles, was nicht so gekennzeichnet ist, sollte routinemäßig durchlaufen. Pakete mit Finanzmaterialien wie Schecks und Scheckanforderungen sollten die nächste Priorität erhalten. Alle Mitteilungen mit grünem Zettel, d. h. operative Mitteilungen, sollten dann die nächste Priorität erhalten. Briefe aus dem Feld, Berichte oder Daten erhalten die letzte Priorität und können sogar mit der normalen Post verschickt werden, um Porto zu sparen.

Vor einiger Zeit wurde das Farbkennungssystem eingeführt, in dem grün eine operative Mitteilung, rosa eine Mitteilung aus dem Bereich Finanzen usw. bedeutet, sollte vom HCO sehr genau eingehalten werden. Die Ordentlichkeit und Genauigkeit eines HCO-Terminals kann sehr wohl die Ordentlichkeit und Genauigkeit der Verwaltung in einer Scientology-Region beeinflussen, und dies muß sich das HCO-Terminal allzeit vor Augen halten. Die Prioritäten der Geschwindigkeit in Bezug auf die Farbkennung wäre: Jede grüne oder rosa Mitteilung, die mit "Notfall" gekennzeichnet ist, dann jede rosa Mitteilung, dann jede routinemäßige grüne Mitteilung, und schließlich weiß (d. h. Briefe aus dem Feld usw.), dem die letzte Priorität gegeben werden sollte und was sogar mit der normalen Post verschickt werden kann.

Wo möglich, sollten Luftpostbriefe verwendet werden.

Es liegt an der Sekretärin, die ein HCO-Büro leitet, die Räumlichkeiten immer in akzeptabler Ordnung zu halten, da das Aussehen des Büros sehr wahrscheinlich die Meinung eines Besuchers beeinflusst, die er von LRH persönlich hat. Daher ist es höchst wahrscheinlich, daß HCO-Büros in dem Maße, wie sich Mittel ansammeln und dies ermöglichen, zu den besser aussehenden Büros in der Scientology werden.

Die Nutzung von freier Zeit durch eine HCO-Sekretärin sollte niemals ein Problem sein. Wenn sie feststellt, daß sie Zeit übrig hat, muß sie nur daran denken, daß wir eine Enzyklopädie der Dianetik und Scientology erstellen und viele hundert Stunden von Bändern mit Vorträgen transkribieren. Es ist sehr notwendig, daß diese Bänder transkribiert werden, damit sie schließlich in einer Enzyklopädie herauskommen können. Die Transkription dieser Bänder ist eine sehr sorgfältige und mühsame Arbeit. Es ist notwendig, daß die schriftliche Fassung

verständlich ist, deshalb ist es notwendig, daß die HCO-Sekretärin das Material auf dem Band versteht, während sie es mit einer Schreibmaschine transkribiert. Solche Bänder stehen zur Verfügung und werden zur Verfügung gestellt, und jedes HCO-Büro wird ein Tonbandgerät mit einem Fußpedal haben, um solche Zeiten einzuschieben. Das Projekt des "**Congress of Scientologists**"<sup>4</sup> in Washington, D.C., ist diese Enzyklopädie. Eine HCO-Sekretärin kann sich an den "Congress of Scientologists" in Washington, D.C. wenden, um festzulegen, welche Bänder sie transkribieren sollen – der C of S steuert dieses Projekt. Zusätzlich zu diesem Projekt gibt es noch andere Materialien zu transkribieren, und man kann ein Band per Post schicken, das Mitteilungen enthält, und ein HCO-Büro kann dies empfangen, und die Mitteilungen für dieses Gebiet können dem Band direkt entnommen und in das Gebiet weitergeleitet werden.

Der Posten für die Bandtranskription von HCO besteht darin, alle Bänder zu transkribieren, die ihm von LRH gegeben werden – Manuskripte, Artikel, Bulletins, Briefe oder was auch immer von LRH.

Ein HCO-Büro ist etwas für sich. Es ist eine von allen Scientology-Organisationen getrennte Organisation. Es arbeitet verbunden und in Kooperation mit Scientology-Organisationen, aber es ist etwas für sich.

Niemand in einer Region, der eine Autoritätsposition in Scientology hat, hat das Recht, eine HCO-Sekretärin oder anderes HCO-Personal zu entlassen oder zu ändern. Dies kann nur LRH selbst. Daher sollte eine HCO-Sekretärin keine Bedenken haben, Bemerkungen abzugeben über die Führung eines Büros oder sein allgemeines Erscheinungsbild oder seine Tätigkeit. Die HCO-Sekretärin soll keine Spionin sein, sondern wird oft nach dem Zustand einer Operation gefragt. Sie sollte ein wahrheitsgetreues und sachliches, kein eingefärbtes Bild davon übermitteln, aber gleichzeitig sollte sie keine Meinung zurückhalten, aus Angst, daß sie ihren eigenen Status beeinflussen könnte, was sie nicht tun wird.

Es ist von größter Wichtigkeit, daß der Verkehr zu LRH auf ein Minimum beschränkt wird. Der Grund dafür ist, daß die Korrespondenz tatsächlich die Zeit, die LRH hat, um Manuskripte und Bücher zu erstellen, einschränkt. Seine Aufgabe ist nicht zuallererst eine administrative Aufgabe in der Scientology. Deshalb wurden die HCO-Büros geschaffen, um diese Arbeit so weit wie möglich für ihn zu erledigen, um Zeit zu retten, die für Schreiben und Forschen verwendet werden kann. Daher sollte sich ein HCO-Büro verpflichtet fühlen, routinemäßiges oder uninteressantes Material zu bearbeiten und es so zu handhaben, daß es für die Leute, die es originieren, in jeder Hinsicht zufriedenstellend ist. Das beinhaltet nicht, Zeit und Porto für einen Großteil des Materials zu verschwenden, das im Büro eines HCO-Terminals eingeht. Deshalb sollte das HCO-Büro empfangene Mitteilungen, die keinen besonderen Einfluß auf die Operation haben, freundlich bestätigen und sie ablegen, ohne mehr davon weiterzuleiten als vielleicht eine Bemerkung in einem Bericht an das HCO-Terminal, in dessen Nähe LRH ist, daß Briefe von soundso empfangen und bestätigt wurden. Dies wird viel dazu beitragen, das Gewicht zu reduzieren. Mit anderen Worten, ein HCO-Terminal hat das Recht,

---

<sup>4</sup>Anm. d. Übs.: Die Bezeichnung taucht an keiner anderen Stelle in den OEC Volumes auf. Möglicherweise eine Einrichtung, die die Kongresse gleichen Namens organisierte.

nach eigenem Ermessen lediglich zu bestätigen und ohne Weiterleitung abzulegen. Dieses Recht hat es jedoch nicht in Bezug auf grüne und rosa operative Mitteilungen.

Ein HCO-Büro muß während der in dieser Gegend üblichen Geschäftszeiten geöffnet sein. Es muß morgens zu einer genau festgelegten Zeit öffnen, es muß eine genau festgelegte Mittagspause geben, die eingehalten wird, und es muß offiziell zu einer bestimmten Zeit schließen, egal wie lange sich das HCO-Personal abends dort aufhält. Durch die Einhaltung der regulären Bürozeiten kann sich ein Bereich dann sicher sein, daß das HCO-Terminal kontaktiert werden kann. Wenn das HCO nicht kontaktiert werden kann oder wenn es sporadisch nicht erreichbar ist, wird es sich herausstellen, daß der Bereich anfängt, etwas unruhig in Bezug auf den Kontakt mit LRH zu werden.

HCO-Büros, die zusätzliche Arbeit für das Gebiet leisten: Manchmal kann es sich als machbar erweisen, Unkosten hereinzuholen und Zeit in einem HCO-Büro zu nutzen, indem man zusätzliche Arbeit in einem Bereich übernimmt, der nicht unmittelbar mit dem HCO-Terminal zu tun hat. Es wird jedoch sehr schlecht angesehen, wenn diese Arbeit auf Kosten des eigentlichen Arbeitsgebietes des HCO-Terminals durchgeführt wird.

Die HCO-Büros sollten über Bargeld, Porto, Einnahmen und Ausgaben im Allgemeinen peinlich genau Buch führen.

HCO-Büros sind im Bereich der Buchhaltung immer der Kontrolle durch den Buchhalter eines jeden Scientology-Gebiets unterworfen.

HCO-Büros existieren, um die Scientology-Kommunikationen zu beschleunigen. Wenn sie es nicht schaffen, die Kommunikationslinie tatsächlich zu beschleunigen, wird man entdecken, daß sie umgangen werden; wenn sie umgangen werden, wird eine Enturbulenz entstehen. Es ist daher die Aufgabe eines HCO-Terminals, Kommunikationen jede mögliche Beschleunigung zu verschaffen und den Leuten, die sich darüber Fragen stellen und sich um die Kommunikation sorgen, zu versichern, daß alle Hebel in Bewegung gesetzt wurden. HCO-Büros sollten regelmäßige Zeitpläne für Abholung und Lieferung von und zu den Bereichsbüros haben, um noch stabiler zu wirken,

Das grundlegende Prinzip eines HCO-Terminals ist es, stabil zu sein. Stabilität beruht auf einer guten Zeitplanung, der ordnungsgemäßen Versendung und Weiterleitung von Mitteilungen und einem geordneten Bündel von Kommunikationslinien. Der Ruf von LRH liegt in einem bemerkenswerten Ausmaß in den Händen von HCO-Terminalen.

*Zu diesem obigen Bulletin gehört inhaltlich das HCO BULLETIN vom 24. JANUAR 1958, das hier erneut herausgegeben wird, um die beiden in einer Veröffentlichung zusammenzufassen.*

#### HCO BULLETIN VOM 24. JANUAR 1958

(Das folgende ist eine Notiz, die am 9. März 1953 herausgegeben wurde. Sie ist immer noch zweckdienlich und wird hier als HCO Bulletin wiederherausgegeben.)

*Thema: Überblick über die Aktivitäten des HCO-Büros von L. Ron Hubbard.*

Ich unterhalte ein Kommunikationsbüro, das bestimmten Interessen gewidmet ist und das für diese Interessen genutzt werden sollte und das von der Organisation nicht für andere Zwecke verwendet werden sollte. Seine Verwendung für andere Zwecke behindert die Arbeit, für die dieses Büro konzipiert wurde, und hat die Tendenz, meine schriftliche Kommunikationslinie zu verstopfen. Damit dieses Kommunikationszentrum klar im Rahmen seiner eigenen Funktionen gehalten wird, wird die allgemeine Operation um Nachsicht gebeten,

Die Funktionen dieses Zentrums sind:

1. Die Entgegennahme und Beantwortung von an mich selbst gerichteter Korrespondenz, die zum Teil persönlich ist und zum großen Teil im Interesse der allgemeinen Operation liegt.
2. Die Beantwortung und Übermittlung von telefonischen Mitteilungen, die sich speziell auf an mich gerichtete oder von mir ausgehende Kommunikationen beziehen.
3. Das Abtippen von Manuskripten und Untersuchungsmaterial aus meinen Dimaphon-Aufzeichnungen oder persönlichen Diktaten.
4. Das Zusammenstellen von Untersuchungs- und Fallinformationen, die mir von den Auditoren vorgelegt werden.
5. Unterstützung des Schatzmeisters bei der Entgegennahme von Rechnungen und dem Bewirken ihrer Bezahlung.
6. Die Betreuung von gesellschaftlichen und Regierungsangelegenheiten, mit denen ich mich gerade befasse.
7. Meine Kommlinien in guter Ordnung zu halten.

Nicht zu den Aufgabengebieten des HCO gehörende, informelle Kommunikation mit diesem Büro hemmt seine Effizienz und verwickelt es in Angelegenheiten, die eine schnelle Beförderung meiner Arbeit behindern.

Das Büro befaßt sich lediglich insoweit mit den Aktivitäten des Personals der Zentralen Orgs als es als Übermittlungspunkt für Kommunikation von mir zu diesen Operationen und von diesen Operationen zu mir selbst fungiert.

Diese Notiz wird herausgegeben, weil verschiedene Teile der Operation mein Büro in Angelegenheiten verwickelt haben, die über seinen Aufgabenbereich hinausgehen, und die erste Auswirkung davon besteht darin, daß meine Korrespondenz als zweitrangig behandelt

wird. Das zweite Anliegen ist, daß die Portokasse und das Büromaterial des Büros anstelle derer der übrigen Operation eingesetzt werden, die ihre eigenen Mittel haben sollte, welche auf Grundlage der ordnungsgemäßen Auftragszettel auf den ordnungsgemäßen Kanälen beschafft werden.

Ich habe diesbezüglich keine anderen Gefühle über die Haltung hinaus, die ich immer zeige: wenn meine Kommunikationslinien oder irgendein Teil davon in Frage gestellt werden oder wenn Mitarbeiter, die sehr nahe bei mir arbeiten, ihre Zeit für Aufgaben einsetzen müssen, die außerhalb des unmittelbaren Aufgabenbereichs meines Büros liegen.

L. RON HUBBARD

LRH:mld.rs.cden

POLICY  
12 February 1957

**HCO IS ENTITLED TO:**

HCO is entitled to:

1. A Mimeo machine
2. An addressing machine
3. File cases
4. Typewriters
5. Dictation machinery
6. Desks
7. Paper
8. Office supplies.

Where these are missing they should be procured.

L. RON HUBBARD  
Founder



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
London  
HCO BULLETIN VOM 24. JANUAR 1958

Alle Mitarbeiteranschlag-  
bretter

## ABRISS VON AKTIVITÄTEN

(Das Folgende ist eine Mitteilung, die am 9. März 53 herausgegeben wurde.  
Sie ist immer noch angebracht und wird hier als HCO-Bulletin wieder herausgegeben.)

Thema: Abriß der Aktivitäten des HCO-Büros von L. Ron Hubbard

Ich betreibe ein Kommunikationsbüro, das bestimmten Interessen gewidmet ist und das für solche Interessen benutzt werden sollte und das nicht für irgendwelche anderen Zwecke von der Organisation benutzt werden sollte. Es für andere Zwecke zu benutzen, verhindert die Arbeit, für die dieses Büro gedacht war, und hat die Neigung, meine schriftliche Kommunikationslinie zu verstopfen. Daher wird um die Toleranz der Unternehmung im allgemeinen ersucht, damit dieses Kommunikationszentrum weitestgehend innerhalb seiner eigenen Funktionen bleibt.

Die Funktionen dieses Zentrums sind:

1. Der Empfang und die Beantwortung von Korrespondenz, die an mich selbst gerichtet ist, wobei ein Teil davon persönlich, der Großteil davon im Interesse der allgemeinen Unternehmung ist.
2. Die Beantwortung und das Überbringen telefonischer Kommunikationen, die sich speziell auf Kommunikationen beziehen, die an mich gerichtet sind oder von mir ausgehen.
3. Das Abtippen von Manuskripten und Untersuchungsmaterial von meinen Dimafonaufzeichnungen<sup>5</sup> oder durch persönliches Diktat.
4. Zusammenstellung von Untersuchungs- und Fallinformationen, die mir von Auditoren vorgelegt wurden.
5. Unterstützung des Schatzmeisters beim Empfang von Rechnungen und deren umgehender Bezahlung.
6. Sich um gesellschaftliche und behördliche Angelegenheiten zu kümmern, die mich zufällig betreffen.

---

<sup>5</sup> Dimafon: Marke eines Diktiergerätes, das von LRH in den 50er und 60er Jahren verwendet wurde.

7. Meine Kommunikationslinien in gutem Zustand zu halten. Unbestimmte Kommunikation mit diesem Büro verhindert seine Effektivität und verwickelt es in Angelegenheiten, die eine rasche Erledigung meiner Arbeit verhindern.

Das Büro befaßt sich nicht mit den Aktivitäten der zentralen Mitarbeiterschaft, außer indem es als Kommunikationsweiterleitungspunkt von mir zu diesen Unternehmungen und von diesen zu mir fungiert.

Diese Mitteilung wird herausgegeben, weil verschiedene Teile der Unternehmung mein Büro in Belange verwickelt haben, die jenseits seines Aufgabenbereiches liegen und als erste Folge bewirken, dass meiner Korrespondenz sekundäre Aufmerksamkeit geschenkt wird. Eine weitere Angelegenheit betrifft Kleingeld und Schreibmaterialien des Büros mit denjenigen der restlichen Unternehmung zu verwickeln, die ihre eigenen, durch korrekte Belege über die korrekten Kanäle beschaffen, haben sollte.

Ich vertrete darüber keine Ansicht, außer der Einstellung, die ich immer zeige, wenn meine Kommunikationslinien oder irgendwelche Teile davon beeinträchtigt werden oder wenn Personal, das sehr eng mit mir arbeitet, seine Zeit mit Pflichten verbringt, die jenseits des unmittelbaren Aufgabenbereiches meines Büros liegen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

## **DAS WESEN UND DIE ERSTE PFLICHT VON HCO**

Die wichtigste Funktion von HCO in einer Organisation ist das, was ihre Existenz rechtfertigt.

Indem es der Übermittler der Ethiktechnologie und von Auszeichnungen ist, muß HCO folglich als allererste seiner Pflichten der Bewahrer eines jeden Siegels, Urheberrechts, Warenzeichens, eingetragenen Zeichens, aller Originale von Tonbändern und Büchern und des Originalarchivs von Bulletins der Organisation sein.

HCO-Sekretäre sollten sofort handeln, um die Siegel der Organisation des Gebiets an sich zu nehmen und sicher und nicht für jeden zugänglich unter Verschuß zu halten. Die Siegel von HCO zum Zwecke der Gültigkeitserklärung von Zertifikaten oder des Siegelns gehören von Rechts wegen HCO. Die Siegel der Organisation werden von HCO für die Herausgabe "sekretärischer Führungsanweisungen" (Sec EDs) der HASI verwahrt. Wenn HCO von der Anfertigung irgendwelcher neuen Siegel – für welche Zwecke auch immer – hört, lautet die Anweisung: "Einziehen und später nach Instruktionen fragen."

Es ist niemandem außer HCO gestattet, solche oder irgendwelche Siegel zu verwenden.

All das gilt jetzt und für später. Und es wird wichtiger werden, sowie die Zeit fortschreitet.

Die Regelung bezüglich Siegel gestattet nur das Siegeln offizieller Zertifikate, Dokumente und Protokolle.

In ähnlicher Weise muß jedes Buch über Dianetik und Scientology unter dem Namen von L. Ron Hubbard urheberrechtlich geschützt werden, und das Urheberrecht wird Eigentum von HCO. Es darf sich niemals das Urheberrecht für irgendetwas entgehen lassen. Für den Fall, daß es geschehen ist (ein Buch über das Sachgebiet unter dem Namen von irgend jemandem oder irgend etwas anderem urheberrechtlich geschützt wurde), muß der HCO-Sekretär des Gebiets eine Übertragung des Urheberrechts von seinem gegenwärtigen Eigentümer an L. Ron Hubbard verlangen, und er muß unermüdlich und unerbittlich dabei sein, das Urheberrecht zu erhalten, wobei er von allen verfügbaren Mitteln ohne Rücksicht auf irgendwelche Kosten Gebrauch zu machen hat.

In ähnlicher Weise müssen alle Warenzeichen, eingetragenen Zeichen oder Patente für Symbole, Wappenzeichen, Geräte und Designs der Dianetik, Scientology oder ihrer Organisationen zugunsten von HCO geschützt werden. Sie sind alle unter dem Namen von L. Ron Hubbard eingetragen und sind durch eine General-Übertragung ausschließlich Eigentum von

HCO. Der Name, unter dem sie eingetragen sind, ist der von L. Ron Hubbard; der Eigentümer ist dann HCO.

Im Falle eines neuen Symbols, Designs, Wappenzeichens, Geräts oder Namens läßt HCO das Zeichen zuerst amtlich eintragen und läßt sich hinterher auf Argumentationen ein. Machen Sie sich niemals Gedanken über damit verbundene Kosten. Diese Zeichen sind unbezahlbar für HCO, und andere Leute erzählen HCO gerne, daß es mit zuviel Ärger verbunden und zu kostspielig ist, was die Sache der Piraterie aussetzt.

Originale von Tonbändern und Büchern sowie Originalarchive von Bulletins sind allesamt Eigentum von HCO. Ziehen Sie es ein, verwahren Sie es, und geben Sie es nur wiederheraus, wenn Sie sicher sind, daß *Sie* Ihr Original haben und die davon hergestellten Duplikate herausgegeben werden können, ohne daß Ihr Archiv geschädigt wird.

Für HCO-Sekretäre ist diese ihre erste Anweisung zu handeln ihre erste und stets wichtigste Pflicht. Die hier erwähnten Punkte kommen sogar noch vor der Handhabung von Lohnzahlungsschecks, da sie die Quelle von Lohnzahlungsschecks für alle sind.

Handeln Sie völlig unabhängig von irgendeinem anderen HCO oder dem Hauptbüro von HCO, um alles Derartige im Gebiet des HCO amtlich eintragen zu lassen, urheberrechtlich schützen zu lassen und an sich zu nehmen.

Nur wenn Sie für all diese Dinge gesorgt haben, haben Sie tatsächlich ein HCO.

Lassen Sie sich dabei nicht ein Siegel, ein Urheberrecht, ein Design oder ein Gerät und nicht einmal die Namen "Dianetik" und "Scientology" entgehen. Alles Geld, das Sie brauchen, um Fachleute, Rechtsanwälte oder Künstler zu beauftragen und Gebühren zu zahlen, gehört Ihnen, wenn Sie beim Hauptbüro von HCO darum nachfragen. Fragen Sie einfach.

Was ist die erste Pflicht eines neuen HCO-Sekretärs? Siegel, Urheberrechte, Warenzeichen, Tonbänder, Bulletins und Bücher.

Was ist stets seine hauptsächliche Pflicht? Siegel, Urheberrechte, Warenzeichen, Tonbänder, Bulletins und Bücher, ihre amtlichen Eintragungen zu wahren, neue eintragen zu lassen und diejenigen zu verwenden, die wir haben.

Was ist das Wesen seiner Aufgabe? Siegel, Urheberrechte, Warenzeichen, Tonbänder, Bulletins und Bücher.

Was ist seine Befugnis, derentwegen er sein Amt ausübt? Meine Anweisungen, die Siegel, Urheberrechte, Warenzeichen, Tonbänder, Bulletins und Bücher.

Er stellt keine Kopien von Tonbändern her, und er verkauft keine Bücher oder Bulletins. Von ihm kommt das Exemplar, das die Leute zur Vervielfältigung und zum Druck verwenden, gebrauchen und verkaufen. Er stellt den *Ursprung* in seinem Gebiet dar.

Ist nichts davon gegeben, so haben wir kein HCO, keine Dianetik, keine Scientology und keine geklärte Erde. Überall herrscht nur Verwirrung. Ist es gegeben, so haben wir in der Tat für Ordnung gesorgt.

Konzentrieren Sie sich auf diese Aktionen. Alles weitere, was wir daraufhin tun, fügt sich darin ein. Sorgen Sie zuerst für Ordnung, was unser Wesen – Siegel, Ethik, Technologie

und Auszeichnungen – betrifft. Wenn wir diese Dinge nicht besitzen, können wir niemandem irgend etwas erzählen. Und wir *besitzen* sie. Und uns obliegt es, sie zusammenzutragen.

Wir dürfen nicht zulassen, daß unser Besitz in der Gosse liegt.

L. RON HUBBARD

LRH:rs:rd



## UNGEKLÄRTE COPYRIGHTS UND MARKEN

Kein Buch über Dianetik und Scientology, das von einem anderen Autor als von mir persönlich herausgegeben wurde, hat meine Erlaubnis erhalten, anders als unter dem Namen L. Ron Hubbard urheberrechtlich geschützt zu werden. Wenn irgendein Buch oder irgendeine Druckschrift ein derartiges Copyright bekommen hat oder irgendein Muster auf diese Weise als Warenzeichen eingetragen worden ist, ist das illegal. Der Inhaber muss überzeugt werden, es abzutreten oder übertragen zu lassen oder er muss gerichtlich belangt werden, bis die Abtretung erfolgt. Wir lassen so einen Fall niemals unabgeschlossen und wir zögern niemals, Geld auszugeben, um das zu bewerkstelligen.

Normalerweise reicht eine einfache Bitte.

Es ist undenkbar, dass auch nur ein Copyright irgendwo in der Schwebe ist.

Alle Copyrights werden auf L. Ron Hubbard eingetragen und nach "meinem Hinscheiden" gemäß der Lizenzvereinbarung heißt es dann L. Ron Hubbard, Gründer. Aber *alle* Copyrights, alle Marken und Rechte sind durch eine Pauschalübertragung das Eigentum von HCO Ltd., dem Hauptbüro, und werden dessen Eigentum bleiben. Obwohl das Copyright auf L. Ron Hubbard lautet, wird es dadurch Eigentum von HCO ohne weitere administrative Maßnahmen, nur aufgrund existierender Verträge und Lizenzvereinbarungen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
37 Fitzroy Street, London, W.1  
HCO POLICY LETTER VOM 20. JANUAR 1959

Alles HCO-Personal  
Alle HCO-Sekretäre

**COPYRIGHT UND TRADEMARK AUF ALLES**

Wenn Sie im Zweifel in Bezug auf Urheberrechte sind, dann setzen Sie ein Urheberrecht darauf. Setzen Sie auf ausnahmslos alles ein Urheberrecht und ein Markenzeichen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



## **RECHTSBEISTAND – HCO**

Jeder HCO-Sekretär, egal wo, ist voll autorisiert, jede Ausgabe zu machen, um die Siegel zu sichern oder herstellen zu lassen, die Copyrights, Warenzeichen oder eingetragenen Marken der Scientology anzumelden bzw. übertragen oder abtreten zu lassen, um dafür zu sorgen, daß eine Tonbandbibliothek sowie eine Originalsammlung der Bücher und Bulletins vorhanden ist und um diese zu schützen und zu bewahren.

Ein HCO-Sekretär kann unabhängig von seinen üblichen Anwälten und ganz bestimmt unabhängig von den Anwälten der Gebiets-Organisation Juristen oder Rechtsanwälte verpflichten, die Experten auf dem Gebiet von Copyrights und Marken sind, um 1) den HCO-Sekretär in ihrer Verwendung zu schulen und ihn über ihren Wert genau zu unterrichten und 2) sie für sein Büro zu sichern.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER VOM 22. NOVEMBER 1958

Breite Verteilung  
Inkl. 5. Londoner ACC

**EIGENTÜMER DER MATERIALIEN  
DER RECHTLICHE GESICHTSPUNKT**

Das HCO ist der Besitzer und Hüter aller Tonbänder, Veröffentlichungen, Bulletins und Materialien der Scientology.

Dieses Material befindet sich – selbst wenn es verkauft wurde was den Inhalt anbelangt, immer noch im Besitz von HCO. Das physikalische Tonband, das Papier, die Umschläge, die Schachteln können verkauft werden, aber der wirkliche Inhalt des Tonbandes oder des Buches ist per Gesetz im Grunde immer noch in seinem Besitz. Der Umstand des Kaufs eines Buches überträgt nicht die Daten an einen anderen Besitzer, der sie dann weiterverkaufen kann. Dies ist allgemeine Praxis und Gesetz und ist notwendig, um sowohl die Ethik des Sachgebietes zu schützen als auch die Markenzeichen und Copyrights. Das Material geht nicht in einen neuen Besitz zum Weiterverkauf über, wenn ein Tonband oder Buch verkauft wurde.

**ANKÜNDIGUNG VON ERHÄLTlichem MATERIAL**

Die Tonbänder des 5. Londoner ACC und der Frageperioden des 5. Londoner ACC werden nicht zu irgendeinem Zweck als Schallplatte gepreßt, verkauft oder kopiert werden. Sie werden von HCO zur Verwendung beim Unterrichten von ACCs einbehalten. Der Grund dafür: Das Auditieren von Engrammen ist nicht leicht beizubringen und eine allgemeine Veröffentlichung dieser Daten könnte gefährlich sein.

Jedoch ist es den Studenten freigestellt, diese Daten nach ihrem Belieben zu verwenden und in einem scientologischen (nicht einem rechtlichen) Sinne zu "besitzen".

Deshalb haben wir Studenten, die Experten sind und die Materialien auditieren können, aber wir bevollmächtigen unsere Studenten nicht, diese Materialien des 5. Londoner ACC zu lehren oder zu veröffentlichen.

Stattdessen halte ich in naher Zukunft eine Reihe von HPA/HCA-Vorträgen und lasse Aufzeichnungen davon erstellen. Studenten des ACC steht es frei, diese zu kaufen und sie Scientologen vorzuspielen.

DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT und DIE WISSENSCHAFT DES ÜBERLEBENS werden bald überall in jeder beliebigen Menge zur Verfügung stehen.

Kongreßvorträge sind jetzt aufgezeichnet und sind für alle Scientologen überall erhältlich, und es wird empfohlen, daß *nur diese* öffentlich abgespielt werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Washington, D.C.  
29. NOVEMBER 1958

Vertrauliche Notiz an  
HCO-Sekretäre

## ZUKÜNFTIGE PROGRAMME

HCO wird in Kürze HCO Ltd. sein. Jedes HCO wird die Organisationen seines Gebiets repräsentieren – mit ihrer ausschließlichen Lizenz zur Verwendung der Materialien der Dianetik und Scientology. Dies gilt in allen Sterling-Gebieten und in den USA.

Buchlager und -verkäufe, Kongresse und ACCs werden vollständig unter der Überwachung von HCO stehen.

Grund: Das Folgende sind die Hüte, die ich selbst trage:

1. Lizenzierung von Gebieten (Ethik, Technologie, Anerkennungen). Aufgrund des Besitzes sämtlicher Marken, registrierten Marken, Copyrights usw.
2. Schreiben von Büchern, Werbung und selbst Herstellung und Verkauf. (All dies stützt sich früher oder später ohnehin auf HCO.) Bücher, die von Gesellschaften gehandhabt werden, sind in der Regel sowieso ein Verlust. Wir könnten achtsam sein und einen Gewinn machen.
3. Kongresse. Ich muß sie genehmigen und Tonbänder zur Verfügung stellen und auf ihnen erscheinen, warum sie also nicht auch überwachen.
4. ACCs. Ich muß ACCs planen, beaufsichtigen, organisieren und abhalten, selbst ihre Räumlichkeiten genehmigen usw., daher müssen wir ACCs sowieso handhaben.
5. Zeitschriften. Wir müssen alles in Bezug auf eine Zeitschrift machen, außer sie zu versenden. Also ist hier wiederum HCO dafür zuständig.
6. Rechtliche Überwachung und Buchprüfungen.
7. Grundlegende Anordnungen und Richtlinien der Organisation. Meine Hüte umfassen in viel geringerem Umfang HCA-Kurse, HPA-Kurse, HGCs, PEs usw., und diese – die höchsten regelmäßigen Einnahmen-Artikel – sind für lokale Gebietsorganisationen.

HCO ist "mein persönliches Büro" in einem Gebiet. Daher müssen wir, um realistisch zu sein, das meistern, was ich meistere.

Es sieht ganz so aus, als ob wir eine Menge am Hals hätten. Aber wir können die Geschwindigkeit erhöhen und es schaffen.

Vielleicht kann die Last abgegeben werden, wenn wir einige dieser Dinge in Ordnung haben. Aber in diesem Augenblick liegt es an uns. Daher sollten HCO-Sekretäre, selbst bevor

ich mich offiziell äußere, diese Dinge besser mit Adlerblick überschauen und nicht überrascht werden, wenn die Anweisungen herausgegeben werden, daß ihnen der eine oder andere der obigen Punkte aufgehalst wird. Ich weiß, daß wir irgendwie klarkommen können.

L. RON HUBBARD  
Gründer

## **UMGANG MIT SCHLECHTEN FACHLICHEN ERGEBNISSEN**

Der HCO-Sekretär sollte mit schlechten fachlichen Ergebnissen umgehen, indem er der Organisation Folgendes empfiehlt:

1. Bessere Disziplin bei D of P und Auditoren, Befolgung des Auditorenkodexes, HGC-Regeln eingehalten.
2. Lassen Sie schlechtere Auditoren nur Prozesse mit repetitiven Anweisungen auditieren.
3. Lassen Sie schlechtere Auditoren Prozesse auditieren, mit denen ARK-Brüche geflickt werden, sobald sie geschehen. (Tatsächliche Havingness: "Rufe dir einen ARK-Bruch zurück.")

L. RON HUBBARD  
Gründer



# Hut des HCO-Gebietssekretärs

Vortrag von L. Ron Hubbard  
gehalten am 29. Dezember 1958

Okay, heute haben wir den 29. Dezember 1958 und dies ist eine Übersicht zum Thema HCO-Gebietssekretär.

Das Erste, was wir zur Sprache bringen wollen, ist der Charakter von HCO und was HCO ist. Das Hubbard-Kommunikationsbüro – Hubbard-Kommunikationsbüro – wurde ins Leben gerufen, um mir dabei zu helfen, meine Hüte zu tragen. Tatsächlich könnte man sagen, dass dies darin bestünde, mir dabei zu helfen, Leute zur Erledigung der Arbeit zu bringen – mir dabei zu helfen, Leute zur Erledigung der Arbeit zu bringen. Das ist anders, als Leute zur Erledigung der Arbeit zu bringen. Verstehen Sie, was ich meine? Nun, ein Organisationssekretär oder Assoziationssekretär, wie er in den Sterling-Gebieten heißt, bringt Leute dazu, für die Erledigung der Arbeit zu sorgen.

Eine Zentrale Organisation ist im Wesentlichen eine Service-Organisation, und jedes Mal, wenn wir eine Organisation aufgefordert haben, irgendwelche von den Funktionen auszuführen, die jetzt unter HCO aufgenommen sind, dann sind sie dabei gescheitert. Sie sind nicht geringfügig gescheitert, sie sind elend dabei gescheitert. Offenbar können sie diese Sachen nicht machen oder wollen diese Sachen nicht machen. Nun, das ist ja alles sehr schön, aber es bedeutet, dass die Zentralen Organisationen im Grunde Gegenwartsorganisationen sind. Mit anderen Worten, Sie haben die Gegenwart.

Nun, es gibt eine Unterabteilung darin, Werbung und Registration, die Zukunft und Vergangenheit umfasst, und das ist die einzige Sache mit Zukunft und Vergangenheit in einer Zentralen Organisation. Diese Unterabteilung registriert nicht nur die PCs, die heute hereinkommen, sondern sie bringt auch PCs dazu, in der Zukunft hereinzukommen. Außerdem kümmert sie sich auf dem Wege der Korrespondenz um PCs, die in der Vergangenheit hereingekommen sind. Verstehen Sie, was ich meine? Doch abgesehen davon ist praktisch alles in einer Zentralen Organisation Gegenwart.

Wenn Sie so viel Gegenwart gegenüber Verbreitung haben, gegenüber dem Schreiben von Büchern, Planen und dergleichen, dann erstickt dies das, was wir zu tun versuchen. Als Ergebnis entstand HCO wie selbstverständlich, nicht als geplante Aktivität. Die ganze Zeit, während der ich verschiedene Aktivitäten der einen oder anderen Art, verschiedene Organisationen plante, war HCO stets damit beschäftigt zu wachsen, und ich bemerkte es überhaupt nicht. Nach und nach lief es auf Folgendes hinaus. Die Entwicklung davon lief auf Folgendes hinaus: dass sich in jedem Bereich einer Zentralen Organisation jemand um die Verbreitung kümmern muss, (d.h. Bücher und derartige Dinge) jemand muss sich um spezielle Veranstal-

tungen kümmern, wie z.B. Kongresse, ACCs, derartige Dinge oder sogar etwas wie eine Filmvorführung. Außerdem muss es jemanden geben, der sich um die Qualität der Darbietung oder Präsentation kümmert. Die Qualität. Stellen Sie also sicher, dass niemand miserabel gedruckte Informationsschriften und dergleichen hinausgeschickt und uns herabsetzt.

Was wirklich geschieht, ist, dass jede Zentrale Organisation von mir bestimmte Dinge verlangt. Diese Dinge umfassen im Wesentlichen Folgendes: Ästhetik, Ethik, Technologie, wozu übrigens auch Forschung gehört, Forschungszusammenstellung, Veröffentlichen von Bulletins und die Sache technologisch gesehen auf verschiedene Weise am Laufen zu halten, sowie Auszeichnungen, d.h. Zertifikate.

Alle Zertifikate bedürfen der Beaufsichtigung. Man kann nicht eine Zentrale Organisation für die Zertifizierung zuständig sein lassen, denn Zertifizierung ist eine Aktion, die sich auf die Vergangenheit bezieht. Die Organisation hat die Leute ausgebildet; sie ist mit ihnen fertig. Und wissen Sie, dass – Zertifikate stapeln, stapeln, stapeln, stapeln sich einfach.

Was ich tun muss – was ich persönlich tun muss, ist tatsächlich das, was das HCO tut. Es besteht daraus, die Form und Richtlinien einer Zentralen Organisation aufrechtzuerhalten, sodass diese Organisation nicht auf Abwege gerät und etwas Sonderbares macht. Mit anderen Worten, es ist eine geplante Aktivität. Sehen Sie? Nun, das Aufrechterhalten der Form, das ist eine sehr wichtige Sache.

Die nächste Sache ist, sicherzustellen, dass der Auditorenkodex und der Kodex eines Scientologen eingehalten werden.

Als Nächstes muss ich sicherstellen, dass die Prozessing-Unterabteilung mit Prozessen auditiert, bei denen Ergebnisse erzielt werden, und dass die Ausbildungs-Unterabteilung die Leute in Prozessen ausbildet, mit denen die Auditoren, die ausgebildet werden, Ergebnisse erzielen werden, und dass die allgemeine Form der Ausbildung eingehalten wird. Dass von den TRs nicht abgewichen wird und dergleichen.

Und als Nächstes muss ich alle Zertifikate zusammenbringen und unterzeichnen usw. Nun, ich fahre fort, Zertifikate zu unterzeichnen, aber wer sagt, dass sie okay zum Unterzeichnen sind? Dies ist im Grunde eine Funktion des HCO-Überprüfungsausschusses. Doch dies fällt unter den HCO-Gebietssekretär.

Nun, hier ist die letzte Sache, die ich mache: Ich behalte die Kommunikationslinien im Auge. Zentrale Organisationen sind ganz wunderbar, sie machen ihre Arbeit sehr gut. Doch sie sind feste Terminale, und niemand behält die Linien zwischen den Terminalen im Auge. Niemand hält den Inflow und den Outflow und die Linien der Organisation im Auge. Das fällt tatsächlich unter die Rubrik des ersten Punktes, den ich erwähnt habe, nämlich die Form der Organisation muss aufrechterhalten werden. Nun, die Zentrale Organisation behält nie die Linien im Auge, also erbt HCO die Linien. Daher Kommunikation, sehen Sie?

Ich muss alle diese Sachen im Auge behalten. Ich halte natürlich noch mehr Sachen im Auge als nur diese. Doch wo immer ich einen Hut habe, werden Sie feststellen, dass ein HCO mir dabei helfen muss, diesen Hut zu tragen; Sie werden diese Sachen haben, ob das nun geplant ist oder nicht. Verstehen Sie, was ich meine?

Zum Beispiel trage ich einen Hut namens "Recht". Das ist eine ganz eigentümliche Sache, doch ein paar Auditoren – zwei Auditoren – geraten in eine Streiterei oder ein PC fängt an, irgendeinem Feldauditor die Hölle heiß zu machen oder so etwas und ehe man sich versieht, trage ich diesen Hut namens "Recht und Gerechtigkeit". Dieser Hut gehört eigentlich unter Ethik. Sie können also sehen, dass Ethik sich über eine beträchtliche Spanne erstreckt.

Technologie, das ist natürlich die Gesamtstruktur des Materials der Wissenschaft, und das ist ein großes Gebiet. Das Meiste davon wird jedoch in Büchern aufbewahrt, auf Tonbändern oder in HCO-Bulletins, PABs oder Zeitschriftenartikeln. Daher ist HCO für alle diese Medien zuständig. Mit anderen Worten, Sie haben Bücher, Tonbänder, PABs, HCO-Bulletins und Zeitschriftenartikel. All das bildet ein Technologiegefüge.

Ein HCO-Büro muss einer lokalen Operation diese Dinge zur Verfügung stellen. Sie müssen verfügbar sein. Niemand anderem in der Organisation als HCO kann man ein Tonband anvertrauen. Wenn die Ausbildungsabteilung Tonbänder hat, dann werden sie von HCO ausgegeben. Und HCO gibt nicht das Originalband, sondern eine Kopie aus.

Nun, wir haben aufgehört – so gut wie aufgehört –, Tonbänder zu zirkulieren. Wir stellen jetzt Platten davon her. Und Sie werden sehen, wie all die erlesenen alten Vorträge der einen oder anderen Art und neue Vorträge allesamt als Platten herauskommen. Dennoch muss man sich zu einem gewissen Grad mit Tonbändern befassen. Ein HCO sollte also in der Lage sein, ein Tonband zu kopieren, ohne es zu beschädigen. Das ist wirklich kein großes Kunststück.

Wenn Sie keine Ausrüstung zum Überspielen haben, dann sollten Sie das Tonband an jemanden schicken, der Tonbänder kopiert, und diese Person eine professionelle Kopie anfertigen lassen. Doch Sie werden feststellen, dass diese professionellen Kopien nie so gut sind wie die mit normaler Abspielgeschwindigkeit hergestellten Kopien, die ein HCO-Kommunikator machen kann.

Doch Sie müssen Ihr Originaltonband-Archiv von den Tonbändern haben, die für verschiedene Vorträge benutzt werden. Das ist Nummer eins: Tonbänder, die für verschiedene Vorträge benutzt werden, und Tonbänder, die benutzt werden, um HGC-Auditoren zu instruieren und dergleichen. Und Sie müssen diese als Originalbänder haben und ein Originaltonband dürfen Sie niemals ausgeben; geben Sie immer eine Kopie aus. Das mag unvernünftig erscheinen, da es vielleicht Zeit und Geld kostet, eine Kopie anzufertigen, aber glauben Sie mir, es ist ein echter Schaden, wenn Sie Ihr Originalband verlieren.

Diese Person hat uns einmal ein Originaltonband ruiniert. Ja, sie verließ den Raum und ließ einen Studenten das Tonband anstellen, der natürlich die Löschtaste drückte, sodass dieses Tonband nicht nur teilweise gelöscht, sondern außerdem um die Tonwelle herumgewickelt und kaputt gemacht wurde. Das war eines von den Tonbändern des 19. ACC, und es war das beste Originalband, das wir hatten. Diese Art Sache kann also arg schief laufen.

Unter der Rubrik "Auszeichnungen" haben wir folgende Neuheit. Es erfordert drei Jahre, einen DScn hervorzubringen. Außerdem haben wir eine weitere Neuheit, nämlich den Heimkurs. Dies bedeutet, dass es in der Akademie eine Menge Papierarbeit gibt, um die Unterlagen für einen von diesen Kursen zusammenzustellen. Der HCO-Überprüfungsausschuss tut nichts weiter, als sicherzustellen, dass alle Papiere vorhanden sind, und dann prüft er. Der

HCO-Überprüfungsausschuss stellt keine Papiere zusammen. Verstehen Sie das? Er stellt keine Papiere zusammen, er nimmt die bereits zusammengestellten Papiere entgegen. Doch der HCO-Überprüfungsausschuss muss auch, über den HCO-Sekretär, imstande sein, die Einschreibungsakten einzusehen, sie durchzugehen und sicherzustellen, dass Leute, die ausgebildet sind, zertifiziert werden. Verstehen Sie, was ich meine? Das ist einfach ein kleiner weiterer Blick. Es wäre also der HCO-Sekretär, nicht der HCO-Überprüfungsausschuss, der dies zur Sprache bringen würde.

Nun, der HCO-Überprüfungsausschuss steht unter dem HCO-Sekretär. Und Sie bekommen sofort ein "jaul-jaul-jaul-jaul", wenn Sie feststellen, dass zu viele Studenten nicht abgeschlossen haben. Sehen Sie, das bedeutet, dass es dort draußen eine Menge unzufriedene Leute gibt, die keine Zertifikate haben oder die nicht gut ausgebildet worden sind. Sie müssen also mit der Zertifizierung auf dem Laufenden bleiben, indem Sie dafür sorgen, dass die Akademie die Arbeit erledigt.

Nun, ich muss dies die ganze Zeit lang machen, also ist es natürlich die Aufgabe eines HCO-Sekretärs, sehen Sie?

In Ordnung. Nun, es gibt Clear und das Clear-Armband. Und eine Zentrale Organisation kann Leute nach Herzenslust testen und prüfen und testen und prüfen und überprüfen, ob sie Clear sind. Sie kann auch Studenten nach Herzenslust prüfen, doch das hat gar nichts zu bedeuten. Die Zentrale Organisation schickt jemanden zu HCO, damit die Person ihr Clear-Armband bekommt, und HCO überprüft, ob die Person Clear ist oder dergleichen. Das ist alles. Es ist also wiederum der HCO-Überprüfungsausschuss, der eine Auszeichnung ausgibt.

Die eigentliche Gestaltung des Zertifikats kommt jetzt unter HCO. Es hat zu viele willkürliche Zertifikate gegeben. Ein richtiges Zertifikat (genau jetzt steht das nicht darauf), doch ein richtiges Zertifikat sollte oben die Aufschrift "Hubbard-Kommunikationsbüro" tragen. "Das Hubbard-Kommunikationsbüro (quer oben entlang) gibt heraus für", und all das ist ganz klein gedruckt – sehen Sie, winzig gedruckt, kaum zu erkennen. Mit großer Schrift, sehen Sie, "Hubbard Internationaler Scientologen-Verband Melbourne, Australien." Verstehen Sie, was ich meine? Wir geben deren Zertifikate für sie heraus.

Nun, wir lassen sie beschriften und dergleichen, doch das ist alles einfach mechanisch. Ein Zertifikat wird erst ausgefertigt, wenn es überprüft ist und sämtliche Prüfungen durch den HCO-Überprüfungsausschuss gemacht worden sind.

Dies ist Sache des HCO-Sekretärs. Der HCO-Überprüfungsausschuss tut nichts weiter, als dem HCO-Sekretär dabei zu helfen, diese Idee der Auszeichnung umzusetzen.

Die Punkte, die ich hier erkläre, sind lediglich einige der Aspekte zum heutigen Vorgehen von HCO. Doch die generelle Form von HCO ist etwas, das Sie gut kennen müssen.

Es gibt drei Arten von HCO-Büros. Das erste ist HCO Weltweit. Das ist eigentlich HCO Limited, eine in Großbritannien eingetragene Gesellschaft. Sämtliche Copyrights, Marken, Rechte an den Materialien und so weiter sind HCO Limited übertragen. Sie sind zwar mein Eigentum, werden jedoch zur Verwendung HCO Limited übergeben.

HCO Weltweit ist in London lokalisiert und London ist die einzige Organisation, die ein dreigliedriges Büro hat. Sie hat HCO Weltweit, HCO Kontinental und HCO London. Es

gibt drei HCO-Büros, die dort arbeiten. Tatsächlich ist es so, dass viele der Personalmitglieder in diesen Büros einfach doppelte Funktionen ausführen, sehen Sie? Dennoch müssen sie die Tatsache im Auge behalten, dass es drei Büros sind.

Nun, Weltweit kümmert sich natürlich um die zentrale Zusammenfassung aller Organisationen, die lizenziert sind, legt deren finanzielle Berichte ab und erhält die abschließende Zusammenfassung über sämtliche rechtlichen Maßnahmen, die unternommen worden sind, verstehen Sie? Es fasst das alles zusammen, mit anderen Worten. Hier wird das alles zusammengefasst.

Auf jedem Kontinent – dies wird jetzt unmittelbar in die Tat umgesetzt, und es gibt ein zusätzliches Gebiet, das eigentlich kein Kontinent ist (das ist Neuseeland, das jetzt eingerichtet wird), jedenfalls wird es auf jedem Kontinent und auf Neuseeland, und wahrscheinlich eines Tages ein sogenanntes "kontinentales Büro" in Kleinasien geben – aber das ist nebensächlich – wir werden diese Dinge nach wie vor Kontinentale Büros nennen.

Es ist eigentlich eine falsche Bezeichnung, "HCO England" zu sagen. Das Mindeste wäre HCO Großbritannien, einschließlich Schottland und Wales, sehen Sie? Es würde auch Irland umfassen und es würde wahrscheinlich auch Teile von Skandinavien umfassen. Doch wir bezeichnen es dennoch als Kontinentales Büro.

Eines schönen Tages wird es ein Kontinentales Büro geben, das wahrscheinlich in Berlin gelegen sein wird, aber diese Zweigstelle hat noch kein nennenswertes Ansehen erreicht. Es gibt gegenwärtig in Johannesburg ein Kontinentales Büro, das eingerichtet wird, und der HCO-Sekretär für dieses Büro befindet sich in diesem Augenblick in London in der Ausbildung.

Ein kontinentales Büro, das seine Sache außerordentlich gut macht, ist HCO Melbourne. Es nennt sich HCO Melbourne, aber eigentlich ist es das Kontinentale Büro HCO Australien. Doch weil deren zentrales Vorgehen und Interesse auf Melbourne gerichtet ist, nennt es sich dennoch HCO-Melbourne, sehen Sie? In Wirklichkeit ist es jedoch HCO Australien.

Natürlich haben wir HCO, eigentlich nicht Vereinigte Staaten, sondern Nordamerika. Doch leider ist es auch Nord- und Südamerika, also sollte es HCO Amerika heißen, sehen Sie? Das ist seine richtige Bezeichnung. Das liegt in Washington, D.C.

Werfen wir einen Blick auf dieses Büro, das HCO Amerika heißt. Natürlich gibt es in diesem Gebiet noch andere HCO-Büros. Es gibt ein einigermaßen annehmbares HCO-Büro in Puerto Rico, das schließlich völlig erblühen wird, da bin ich sicher. Ein weiteres wird unmittelbar nach dem ACC in Los Angeles gegründet werden. Die Dame dafür wird gerade auf dem 21. ACC ausgebildet. Sie geht dann zurück nach Los Angeles, und so wird es dort in Los Angeles eines geben.

Nun, was geschieht hier im Wesentlichen? HCO Weltweit gibt eine Lizenz an eine Zentrale Organisation heraus. Diese Lizenz ist immer noch die Sache, die diesen Leuten das Recht an den Materialien und zur Benutzung der Marken gibt. Es ermöglicht ihnen die Benutzung von Copyrights. Es gibt ihnen verschiedene Dienste und Rechte.

Dafür zahlen sie zehn Prozent der Bruttoeinnahmen. Diese Lizenz wird gegenwärtig ausgegeben, und es handelt sich um einen sehr dicken Vertrag. Er erfasst praktisch alles, wo-

von man je in rechtlicher und anderer Hinsicht gehört hat, was es HCO ermöglicht, dieses zu tun und jenes zu tun, und dass eine Zentrale Organisation dieses tun kann und jenes tun kann.

Doch dieser Vertrag ist die einzige Sache, die der Zentralen Organisation eine Daseinsberechtigung gibt. Ihre eigenen Körperschaftspapiere sind in Abwesenheit einer Lizenz nichts wert, sehen Sie?

Das Muster dafür entspricht schauderhafterweise Coca-Cola. Jetzt kommt das, was Coca-Cola macht. Coca-Cola hat eine internationale Gesellschaft, die das Recht erteilt, den Namen Coca-Cola zu benutzen. Verstehen Sie das? Ich bringe ein derart grobes Beispiel ungern in Scientology ein, aber es ist – Sie brauchen dieses Beispiel übrigens, um irgendeinem Anwalt verständlich zu machen, wovon Sie reden. Das ist der Grund, weshalb ich es erwähne. Denn Anwälte kapieren es sonst nicht. Es gibt lokale Firmen, die nichts mit der Coca-Cola-Gesellschaft zu tun haben und sich Coca-Cola nennen. Doch es gibt eine weltweite Organisation, die diese lokalen Firmen lizenziert. Verstehen Sie? Und die lokale Gesellschaft ist autonom. Ich bringe dieses derart grobe Beispiel ungern, aber das ist der rechtliche Aspekt dazu.

Folgendes haben wir im Wesentlichen vor uns. Vergessen Sie das einfach, Folgendes haben wir im Wesentlichen vor uns. Wir haben eine weltweite Organisation namens Hubbard-Kommunikationsbüro, die der Inhaber sämtlicher Copyrights auf der ganzen Welt ist, sämtlicher Marken und allem anderen. Diese Organisation lizenziert regionale Organisationen. Sie lizenziert sie. Sie teilt ihnen mit, dass sie arbeiten können. Und wenn diese regionalen, lokalen Organisationen keine Lizenz haben, mit der alles in Ordnung ist, dann können sie nicht arbeiten. Die erste Aufgabe von HCO ist es, sämtliche Copyrights an sich zu bringen – wann immer oder wie auch immer sie je herausgegeben worden sind – sämtliche Copyrights an sich zu bringen und sicherzustellen, dass niemand in Scientology irgendetwas tut, das nicht durch eine Lizenz gedeckt ist.

Ein HCO-Sekretär hat unbeschränkte Vollmacht, Anwälte einzusetzen, um Copyrights an sich zu bringen oder Squirrel-Aktionen oder Squirrel-Aktivitäten Einhalt zu gebieten.

Hier fehlt ein ganzer Absatz – siehe Seite 5

Ich bekam neulich einen Brief von einem Auditor in Kalifornien, der – er bietet mir 15 Prozent von zwei HCA-Kursen an, die er abhalten will. Er sagt mir, er wird diese HCA-Kurse auf jeden Fall abhalten, ob es ihm nun erlaubt wird oder nicht.

Nun, er wird umdenken müssen, denn er wird in den nächsten paar Wochen direkt vor seine Nase ein HCO gesetzt bekommen. Und was glauben Sie, wird natürlich die primäre Aktion dort sein?

Hier fehlt ein ganzer Absatz – siehe Seite 5

In Ordnung. Nun, das Gebietsbüro hat also ein Interesse, sowohl an den rechtmäßigen als auch an den unrechtmäßigen Scientology Aktivitäten in diesem Gebiet. Bis es in den Vereinigten Staaten mehr HCO-Büros gibt, wird es schwer sein, alle Gebiete zu überwachen und sämtliche Squirrel-Aktivitäten niederzuschlagen usw. Aber ehrlich, es ist gar nicht mehr so schlimm, wie es einmal gewesen ist, und es ist zu schaffen.

Dies sollte übrigens nicht allzu viel von der Zeit eines Gebietssekretärs beanspruchen. Doch es müssen Maßnahmen ergriffen werden. Er muss gegenüber dieser Art Sache wachsam sein – wenn jemand sich als Clear bezeichnet oder ein Clear-Armband herausgibt oder wenn jemand ein Zertifikat ausstellt oder jemand vorspiegelt, er sei ausgebildet worden, und sich als professioneller Auditor hinstellt, all diese Dinge. Der HCO-Gebietssekretär hat beträchtliche Befugnisse in dieser Hinsicht.

Ein Gebietsbüro hat einen Buchhalter und einen Anwalt. Wenn das Gebietsbüro diese zwei Dinge nicht hat, so muss es sie bekommen, und zwar schnell! Dieser Rechtsanwalt sollte auch imstande sein, sich um Copyrights zu kümmern, sodass er eine doppelte Funktion ausfüllen kann, sehen Sie?

Das Gebietsbüro leistet der Zentralen Organisation des Gebietes Dienste – der Zentralen Organisation in diesem unmittelbaren Gebiet. Und Gebietsbüro bedeutet einfach Folgendes: Es bedeutet, dasjenige HCO, das die Arbeit erledigt, die ich erledigen muss, um dieses Gebietsbüro in Gang zu halten.

Eigentümlicherweise ist es tatsächlich so, dass nicht ich das Personal für ein Gebietsbüro finde. Ich mache das nicht. Ich schreibe auch tatsächlich nicht seine Briefe. Ich schenke seinen rechtlichen Angelegenheiten nicht besonders viel Aufmerksamkeit. Ich beschaffe auch keine Bewilligungen für seine Räumlichkeiten, ich unterzeichne nicht einmal mehr seine Schecks für Unterstützungszahlungen. Sehen Sie? Es gibt eine Menge Sachen, die ich nicht mache. Also folgt daraus, dass HCO ebenfalls keine von diesen Sachen tut.

Aber ich tue dennoch eine große Anzahl von Dingen. Erstens einmal halte ich diese Leute über die Technologie informiert. Ich Sorge dafür, dass sie ethisch auf dem rechten Pfad bleiben, dass sie sich korrekt an die Kodizes halten, und ich stelle sicher, dass ihre Organisationsform in Ordnung bleibt – das heißt, dass sie nicht einfach plötzlich fünf weitere Unterabteilungen schaffen und mengenweise Schnickschnack veranstalten, irgendwo in ein schreckliches Gesquirrel geraten, sehen Sie? Jetzt, wo wir ein viel besseres Organisationsmuster haben, ist dies ganz ausschlaggebend. Ich stelle sicher, dass diese Leute Zertifikate ausstellen und dass diese Zertifikate unterzeichnet werden. So, dies sind alle grundlegenden Pflichten eines HCO-Gebietsbüros.

Für diese spezielle Organisation hier ist sehr wenig getan worden. Trotz der Tatsache, dass sie anscheinend am Laufen ist, stellt man fest, dass ungeheuer viel für diese Organisation getan werden muss, was Hüte, Richtlinien betrifft; bei den Zertifikaten gibt es einen großen Rückstand; die Auditoren sind schlecht gecoacht. Die Organisation hat gerade eine nagelneue Registrationslinie bekommen, aber sie ist nicht mit entsprechender Überwachung [engl. "policed in"] eingeführt worden. Sie hat eine neue Adressmaschine, doch die Linien zu dieser Adressmaschine sind noch nicht korrekt. Und um das fertig zu bringen, ist ein System entwickelt worden.

Nun, Sie sollten wissen, dass ein HCO-Büro durch Selbstentzündung entsteht. Es schießt einfach plötzlich aus dem Boden. Nachdem eine Organisation eine bestimmte Größe erreicht hat, wird sie anfangen, jemanden als HCO-Sekretär zu bezeichnen. Dies ist bereits in zwei Gebieten geschehen, ohne dass ich mich irgendwie einmischen musste. Ich stellte plötzlich fest, dass wir ein HCO hatten; dies sind gute HCOs.

Nun ist es so, dass wir schrecklich unterbesetzt mit Personal sind – schrecklich unterbesetzt. Wenn wir ein Gebietsbüro haben, das glücklich und gut funktioniert, neben einem kontinentalen Büro, das gut funktioniert, dann haben wir wirklich etwas erreicht.

Jedoch sind der kontinentale HCO-Sekretär und der HCO-Gebietssekretär sehr häufig dieselbe Person. In Abwesenheit des einen oder des anderen werden beide Hüte von der Person getragen, die übrig ist. Verstehen Sie?

Nun, Sie haben den Kommunikator, einen HCO-Kommunikator. Und wenn die Lage der Dinge schlecht ist, kümmert sich ein Kommunikator sowohl um die internen als auch die externen Angelegenheiten. Sie sollten sich einen Begriff davon machen, was ich mit intern und mit extern meine. Intern ist das, worüber ich gesprochen habe – Gebiet, die lokale Operation. Das ist intern. Das ist das interne HCO. Dieses HCO ist auf einer externen Linie in Kommunikation mit anderen HCOs, über Kontinental, über Weltweit. Und das ist extern.

Trotz der Tatsache, dass man Funktionen doppelt besetzen muss und dass der HCO-Kommunikator sowohl für das HCO Gebiet als auch für HCO Kontinental zuständig sein kann, trotz dieser Tatsache hat er zwei ganz klar verschiedene Linien. Und das dürfen wir nicht vergessen, wenn wir zwei oder mehr Hüte tragen; welche Hüte wir tragen, andernfalls kommen sie fürchterlich durcheinander.

In Ordnung. Nun, Sie haben also den HCO-Kommunikator, der beidem dient – er ist als Kommunikator für Internes tätig; und er ist als Kommunikator für Externes tätig. Mit extern meinen wir die internationale Einrichtung.

Doch haben wir großes Glück, wenn wir einen HCO-Gebietssekretär haben, der sich wirklich für das Gebiet engagiert und mit diesem Gebiet arbeitet. Das ist gut. Das ist wirklich gut! Seine erste Aufgabe besteht darin, durch den Zuständigen für sekretariell gezeichnete Führungsanweisungen zu operieren, was ein sehr interessantes Mock-up ist.

Die Leute schenken einem keine Aufmerksamkeit, wenn man Tausende von Meilen entfernt ist. Daher befindet sich der Zuständige für sekretariell gezeichnete Führungsanweisungen mit Bedacht vor Ort. Mit anderen Worten, ich bin jetzt nicht Tausende von Meilen entfernt, ich bin genau hier. Und wenn eine Anordnung herausgegeben wird, dann wird sie nicht unbestimmt von London herausgegeben, auf dass jemand vielleicht damit übereinstimmt. Verstehen Sie, was ich meine? Sie wird für Melbourne herausgegeben, sekretariell gezeichnete Führungsanweisung, Melbourne. HASI Melbourne steht dort, genau dort. Niemand kann die Gültigkeit davon anzweifeln oder anzweifeln, dass es von lokalem Interesse ist.

Diese sekretariell Zuständigen werden mit Bedacht als sekretariell bezeichnet, damit wir keine weitere Einheit im Wettstreit mit dem HCO-Sekretär erhalten. HCO kommandiert die Zentrale Organisation nicht irgendwie herum. Die Zentrale Organisation ist autonom. HCO hilft der Zentralen Organisation nur. Es kann der Zentralen Organisation aufgrund der Lizenz zusetzen und nach einer Art Schiedsspruch verlangen, wenn die Zentrale Org die grundlegenden Standards der Scientology nicht befolgt und so weiter. Und das ist alles, was es tun kann.

Doch der Zuständige für sekretariell gezeichnete Führungsanweisungen könnte genauso gut der Sekretär des Leitenden Direktors sein. Aber damit hätten wir einen neuen Posten geschaffen, und das ist nicht die Absicht. Es ist also immer "sekretariell". Es ist die Führungslinie des HCO-Sekretärs in die Organisation hinein und der Zuständige für sekretariell gezeichnete Führungsanweisungen ist auch die HCO-Schreibkraft. Diese zwei Hüte werden gemeinsam von derselben Person getragen.

Ein Hut in einer Zentralen Organisation ist kein Hut mehr, wenn er nicht in Form einer sekretariell gezeichneten Führungsanweisung auf blauem Papier mit schwarzer Tinte existiert, mit einem Körperschaftssiegel auf jedem gültigen Exemplar. Verstehen Sie? Rums!

Wenn irgendeine sekretariell gezeichnete Führungsanweisung herausgegeben wird, so wird sie am Anschlagbrett veröffentlicht und den Personen gegeben, die sie betrifft.

Das bedeutet, dass der Zuständige für sekretariell gezeichnete Führungsanweisungen als Sekretär des Beratenden Komitees fungiert.

Mitarbeiterin: Des Beratenden Komitees?

Des Beratenden Komitees oder der Beratenden Versammlung. Der SEC-ED-Zuständige fungiert als Sekretär des Vorstandes oder jeglicher anderen Komiteemaßnahme oder Vorstandsmaßnahme, die erfolgt. Diese Person, die eigentlich die HCO-Schreibkraft ist, tritt als Sekretär in Erscheinung, der mit den Aufzeichnungen beauftragt ist, fertigt das Protokoll an und schickt es an die entsprechenden Stellen zur Unterschrift. Das ist eine Maßnahme.

Die andere Maßnahme, die diese Person ergreift, besteht darin, alte Hüte einzuziehen. Wenn jemand geht, dann hat diese Person gleich zur Stelle zu sein: "Wo ist der Hut dieser Person?", und zieht den Hut ein, holt diesen Hut zurück. Und wenn der Hut verloren gegangen ist, dann ersetzt sie den Hut und gibt ihn der neuen Person, die den Posten übernimmt.

Wenn es irgendeine neue Hutniederschrift gibt, so gibt der SEC-ED-Zuständige diese heraus, sehen Sie! Wenn aufgrund der Anordnungen einer SEC-ED in der Organisation irgendwelche Veränderungen vorgenommen werden sollen, dann nimmt der SEC-ED-Zuständige diese Veränderungen vor.

Damit haben Sie also im Wesentlichen Hut-Zusammenstellung und Hutniederschrift und das Herausgeben von allgemeinen Anordnungen für die lokale Organisation durch den SEC-ED-Zuständigen. Doch wer ist dessen Boss? Der HCO-Sekretär, nicht wahr? Das ist wunderbar und bemerkenswert. Wir haben eine Brücke zwischen zwei Organisationen geschlagen.

Nun, Sie bekommen sekretariell gezeichnete HCO-Briefe. Sehr selten werden Sie irgendetwas bekommen, worauf steht "Sekretariell gezeichnete Führungsanweisung nur für Washington, D.C.", denn wenn es an einer Stelle verkehrt läuft, dann wird es auch woanders verkehrt laufen. Doch man bekommt gelegentlich wirklich derartige Anordnungen. Das kann also nicht ausgeschlossen werden. Anstelle von so etwas bekommen Sie sekretariell gezeichnete HCO-Briefe.

Dieser sekretariell gezeichnete HCO-Brief kommt in einer zentralen Operation an und wird, nachdem er vom HCO-Sekretär angeschaut wurde, vom SEC-ED-Zuständigen umge-

wandelt. Er wird umgewandelt. Und es steht darauf: "HASI ...", heißt es dort, "Sekretariell gezeichnetete Führungsanweisung, HASI Johannesburg." Er tippt das komplett ab (diese Ausgaben werden niemals vervielfältigt, es sei denn, sie sind für den gesamten Mitarbeiterstab bestimmt oder so), hängt ein Exemplar ans Anschlagbrett, gibt ein Exemplar an die Personen, für die es bestimmt ist, und damit hat sichs. Er hat es herausgegeben.

Dies sind alles Richtlinien. Diese Dinge sind im Grunde Richtlinien. Sie sind Hüte usw. Sie mögen Besonderheiten enthalten, doch sie stehen ganz eindeutig mit vielen Richtlinien in Verbindung.

Also, was tun wir – was tun wir, um die Organisationsform aufrechtzuerhalten? Der HCO-Sekretär vergegenwärtigt den Leuten nicht nur die Technologie, er vergegenwärtigt ihnen auch die Richtlinien. Wenn er einen tüchtigen SEC-ED-Zuständigen hat – eine HCO-Schreibkraft – dann kann er einiges davon der HCO-Schreibkraft anvertrauen, verstehen Sie? Diese Person weiß natürlich, dass vor drei Tagen ein neuer Hut herausgegeben wurde. Ist es nicht an der Zeit, diese Person hereinzurufen und zu fragen, ob sie ihren Hut kennt? Nun, warum machen wir das?

Mitarbeiterin: Weil wir es wollten.

Aber die Zentralen Organisationen werden es nicht machen. Sie werden es nicht machen. Das ist das Einzige, wozu wir sie nicht bringen können. Sie werden eine Person für die Arbeit finden, sie werden dafür sorgen, dass Arbeit erledigt wird, aber sie werden nie den Hut mit der Person durchgehen.

Wir rufen also den Zuständigen für den Einkauf herbei. Wir sagen: "Du hast jetzt seit etwa drei Tagen einen neuen Hut, nicht wahr?" Es steht außer Zweifel, dass der SEC-ED-Zuständige dies unter Aufsicht des HCO-Sekretärs tut. "Du hast seit etwa drei Tagen einen neuen Hut? Bring ihn bitte her." Der Bursche kommt ins Büro und der SEC-ED-Zuständige oder der HCO-Sekretär, es spielt keine Rolle, welcher von beiden, außer dass damit wirklich offenbar wird, dass HCO alles leitet ... Wenn der HCO-Sekretär nicht eine kleine Abschirmung aufstellt und fragt: "Also, was ist der Zweck eines Zuständigen für den Einkauf?", dabei der Person ihren Hut wegnimmt, sodass sie es nicht ablesen kann ... "Was ist der Zweck eines Zuständigen für den Einkauf?"

Und die Person sagt: "Also – äh – ähm – er hat Sachen einzukaufen."

Der HCO-Sekretär sagt: "Lies dir das noch einmal durch und komm morgen früh wieder zu mir."

Er verhindert dadurch letztlich, dass die so schwer gewonnene Technologie über Organisation verloren geht. Verstehen Sie? Er verhindert, dass sie verloren geht. Wenn es niemanden gibt, der verhindert, dass diese Richtlinien und diese Linien verloren gehen, dann werden diese nach und nach verdreht, umgewandelt und entstellt, bis sie nicht mehr zu erkennen sind und die Organisation Bankrott geht.

Wenn ich ein schlechter Manager wäre und wenn diese Organisationen nicht erfolgreich wären, dann wäre es ziemlich riskant, den Leuten Richtlinien aufzwingen zu wollen, die vielleicht unreal sind und so weiter. Aber wir verzeichnen eine beträchtliche Menge an Erfolgen in einer recht turbulenten Gesellschaft. Wir haben die Sache am Laufen gehalten. Wir

haben eine Menge Kastanien aus dem Feuer geholt, und ich habe jetzt sicher schon Jahre in der Bemühung gearbeitet, herauszufinden, wie eine solche Organisation aussehen sollte.

In Ordnung. Nun, wir möchten ganz bestimmt nicht, dass diese Form entstellt wird. Es fordert also eigentlich niemand den HCO-Sekretär oder den SEC-ED-Zuständigen zu mehr als lediglich zwei Dingen: nämlich, erstens einmal sicherzustellen, dass die existierenden Richtlinien und Hüte an die richtigen Leute ausgegeben werden und dass sie verstanden werden. Sehen Sie das? Das ist Punkt eins. Der andere Punkt ist, wenn es eine Lücke gibt, schreien Sie um Hilfe! Verstehen Sie, was ich meine? Und schreien Sie schnell!

Sehen Sie das? Nun, das wird eine Dame ja wohl noch fertig bringen, insbesondere eine so gescheite, wie Sie es sind.

Nun, es gibt noch viele andere Kleinigkeiten, die zu dem Posten dazugehören, doch kann ich Ihnen ganz direkt sagen: Es gibt einfach einen großen, wirklich großen Job, mit dem Sie genau jetzt konfrontiert sind. Und das ist tatsächlich das endgültige Fertigstellen der Hüte einer Zentralen Organisation. Das wird in den nächsten paar Wochen abgeschlossen sein. Die Hüte werden jetzt gerade von Mary Sue gesammelt, sie fasst alte Hüte zusammen und dann wird sie sie an mich weiterleiten, und ich werde sie anhand des Materials, das sie aus diesen Hüten herausgezogen hat, neu verfassen. Dann werde ich diese Hüte an Sie herausgeben, Sie schauen sie durch und stellen sicher, dass der SEC-ED-Zuständige diese Ausgaben fertigstellt, sie stempelt, sie herausgibt und dass diese Ausgaben ankommen; Sie stellen ebenfalls sicher, dass der alte Hut, der dagewesen ist, eingezogen und abgelegt wird. Werfen Sie nie irgendwelches Hut-Material weg.

Verstehen Sie, was ich meine? Nun, diese kleine Aktion wird hier demnächst über viele Wochen vor sich gehen. Doch, was machen Sie, wenn Sie sehen, dass etwas schief geht, was in sekretariell gezeichneten Weisungen schon hinreichend behandelt ist?

Mitarbeiterin: Nun ich denke, ich würde herausfinden, an welcher Stelle es schief geht.

Genau. Sie würden der Sache auf den Grund gehen. Etwas läuft schief.

Eine der ersten Aktionen, die Sie unternehmen könnten, ist einfach, es als brandneue Anordnung wieder herauszugeben.

Mitarbeiterin: Ja.

Sehen Sie das? Sie könnten es einfach neu veröffentlichen und es am Anschlagbrett aushängen. Am Hauptanschlagbrett. Das ist die Mindestmaßnahme, die Sie ergreifen würden. Und Sie versuchen, der Sache auf den Grund zu gehen. Sie versuchen, die betreffenden Leute hereinzurufen, und würden versuchen, herauszufinden, was los ist – es könnte sein, dass diese Leute auf ein ganz reales Hindernis stoßen, vielleicht aber auch nicht. Vielleicht auch nicht!

Nun, bringen wir ein Prinzip zur Sprache. Es gibt mehrere Prinzipien, nach denen wir verfahren. Eines davon ist: HCO darf beim Erteilen von Lizenzen nicht selbst in die Zentrale Organisation als solche hereingezogen werden. Sehen Sie, HCO darf sich nicht selbst mit der Zentralen Organisation identifizieren. Das HCO muss also eine separate Identität haben. Das ist die Hauptsache. Diese separate Identität muss um jeden Preis gewahrt bleiben.

Daher müssen alle Beteiligten verstehen, obwohl Sie über den SEC-ED-Zuständigen Anordnungen herausgeben, dass SEC-ED-Zuständiger ein Teilzeitjob ist. Denn wir möchten der Organisation nicht die Unterstützungszahlungen für diese Person aufbürden. Wir sind nett, verstehen Sie?

Nun, wir geben alle Bücher heraus. Hier haben wir das kontinentale HCO. Das Gebiets-HCO gibt nur diejenigen Bücher heraus, die lokal verkauft werden. Diejenigen Bücher, die tatsächlich von der Gründungskirche über den Ladentisch verkauft werden, stehen unter der Aufsicht vom Gebiets-HCO. Also muss das Gebiets-HCO den Studenten, den Preclears und den Leuten aus der Öffentlichkeit, die zur Eingangstür hereinkommen usw., stets Bücher verfügbar machen. Doch wirklich, ich weiß nicht recht, wie wir dies ganz für immer lösen wollen, ohne eine Art Buchladen zu werden.

Und die eine Sache, wovon wir nicht wollen, dass HCO das wird, ist, ein Buchladen. Es wird also irgendeine Art Abmachung mit der Organisation getroffen, diese verschiedenen Einzelartikel zu verkaufen.

Doch wenn ein HCO-Sekretär sieht, dass jedes Mal, wenn ein Vier-Dollar-Buch verkauft wird, zwei Dollar verschwinden, dann wird er wahrscheinlich nach einer Weile ein bisschen nervös werden, und er wird vermutlich anfangen, dies genau unter die Lupe zu nehmen. Warum sollte HCO also nicht für einen kleinen Bruchteil der Unterstützungszahlungen des Rezeptionisten aufkommen, für diejenige Zeit, die tatsächlich damit verbracht wird, die Bücher zu verkaufen? Das wäre angemessen, nicht wahr? In Ordnung. Und stellen Sie sicher, dass die Versorgung mit diesen Büchern wirklich stattfindet und dass die Rezeption nicht achtlos mit den Büchern wird und sie verliert. Denn auf der ganzen Welt, in aller Herren Länder, sind Bücher verloren gegangen. Und wir nehmen sie alle in unsere Verantwortung. HCO nimmt Bücher überall in seine Verantwortung. Und wir werden einmal im Vierteljahr eine Bestandsaufnahme von den Büchern machen, die wir tatsächlich am Lager haben. Das wird dann von der Buchhaltung überprüft, durch den HCO-Buchhalter wird das im Vergleich mit den Buchverkaufszetteln überprüft. Und dann können wir es uns vielleicht leisten, Bücher zu verkaufen. HCO ist in der Lage, mit Büchern Geld zu verdienen, die Zentrale Organisation jedoch nicht. Das ist ein weiteres kleines Datum. Sie sind einfach nicht dazu in der Lage, mit Büchern Geld zu verdienen. Wir können Bücher hingegen überallhin versenden und mit ihnen Geld verdienen.

In Ordnung. Das Kontinentale HCO ist also gewöhnlich in spezielle Veranstaltungen verstrickt. Das Gebiets-HCO hat nur selten mit einer speziellen Veranstaltung zu tun, wie z.B. einem Kongress oder einem ACC. Doch auf jeden Fall ist das Kontinentale HCO für spezielle Veranstaltungen verantwortlich, wie z.B. ACCs, Kongresse, und verantwortlich für Bücher – verantwortlich für breit angelegte Buchverkäufe und verantwortlich für die kontinentale Zeitschrift. Die Zeitschrift gehört nicht zum HCO-Gebietssekretär. Die Zeitschrift gehört zu den Büchern, und die großen Mengen, die großen Massen, die schriftlichen Buchbestellungen usw., all das wird vom Kontinentalen HCO erledigt.

Das bedeutet, dass wir genau hier die Zeitschrift Ability haben, die herausgebracht wird, das Belegen von Buchverkäufen und derartigen Aktivitäten für die Buchverkäufe, was überwacht wird (d.h. schriftliche Bestellungen von Büchern), das Versenden der Bücher

selbst und andere derartige Artikel, die an alle Leute im ganzen Land versandt werden. Dies geschieht durch den Buchverwalter und den Versandzuständigen. Und die betreiben Buchwerbung sowie auch Werbung für andere Dinge wie ACCs, den Kongress und dergleichen. Verstehen Sie, was ich meine?

Was ist Scientology generell für mich? Für mich – für viele Leute mag sie vielerlei bedeuten und selbst für mich mag sie vielerlei bedeuten, doch es ist eine Frage des persönlichen Stolzes für mich und ist fast eine persönliche Sache, dass Scientology gut vorankommt, dass sie nicht daneben geht und dass ihre Verbreitung gut geht. Was auch immer sonst es bedeutet, es bedeutet auch diesen kleinen Punkt, verstehen Sie?

Nun, das bedeutet, dass das Kontinentale HCO sehr beschäftigt ist – sehr beschäftigt ist. Es hat eine Zeitschrift und es hat wahrscheinlich auch die Überprüfung der Eingänge des Gebietsbüros, die Einnahmen des Gebietsbüros zu überprüfen und dergleichen. Aber ehrlich gesagt, kann man nicht erwarten, dass das Kontinentale HCO wirklich den lokalen Bereich in Ordnung bringt. Und das hat es hier auch nie getan. Ich habe tatsächlich den lokalen Bereich sehr persönlich mit dessen eigenen Beauftragten in Ordnung gebracht, und ich brauche ganz arg Hilfe dabei, wirklich dringend, insbesondere jetzt, wo ich versuche, die Geschwindigkeit in diesem lokalen Gebiet zu steigern und dafür zu sorgen, dass es in einem etwas besser organisierten Zustand ist.

In Ordnung. Ich sprach von einer – mehreren Richtlinien. Hier ist eine weitere dieser Richtlinien, auf deren Grundlage wir arbeiten. Erstens, wir lassen es nicht zu, dass so eine Identifizierung der Zentralen Organisation und des HCOs miteinander stattfindet.

Hier ist eine weitere Richtlinie: Nämlich, HCO versucht, die Zentrale Organisation dazu zu bringen, die gesamte Ausrüstung für HCO zu kaufen und sämtliche Rechnungen für HCO zu bezahlen. Doch gelingt ihm das nicht, dann macht HCO dies selbst. Das ist ein schönes Kunststück. Das ist ein schönes Kunststück. Es erfordert etwas schnelleres Bewegen als man manchmal denken würde.

So, das ist ein Prinzip.

Eine weitere Sache ist, dass wir versuchen, der Zentralen Organisation nicht Aufwendungen für Unterstützungszahlungen aufzubürden. HCO kommt also für seine eigenen Unterstützungszahlungen auf.

Dies ist manchmal etwas heikel. Es ist irgendwie schwer durchführbar, all Ihre Aufwendungen zu bezahlen und alles sonst, die Aufwendungen im Rahmen der Einnahmen zu halten, neue Bücher zu publizieren und all diese Sachen. Und um die Bücher mussten wir uns aus zweierlei Gründen kümmern: zum einen, weil sie nicht verkauft und nicht gut behandelt wurden, und zum anderen, weil wir uns selbst finanzieren mussten. Doch wenn HCO von der Zentralen Organisation getragen wird, wie das in der Vergangenheit der Fall war, dann setzen Buchhalter die beiden sofort gleich und von dieser Idee sind die Leute dann nicht mehr abzubringen. Ein weiterer Punkt ist, dass es eine Belastung für das lokale Personal darstellt und man keine neuen Leute in HCO einstellen kann.

Nehmen wir einmal an, Sie machen Ihre Sache gut – das ist nämlich der Grund, weshalb das Kontinentale HCO Amerika nie wirklich erfolgreich war; sie haben sich einfach ge-

schämt, die Gründungskirche Washington, D.C., mit so vielen Mitarbeitern zu belasten, wie tatsächlich nötig gewesen wären.

Nun, in dem Moment, wo wir dem den Boden entziehen, sehen Sie, in dem Moment, wo wir dem Lohnlisten-Problem den Boden entziehen, können Sie feststellen, dass wir plötzlich expandieren und anfangen, unsere Arbeit zu machen.

Aber ich war – ich habe viel zu hart, viel zu hart arbeiten müssen, und jedes Personalmitglied in diesem Büro hat zu hart arbeiten müssen. Nicht, dass wir Angst vor harter Arbeit hätten, aber wir werden einfach nicht fertig. Das ist der springende Punkt. Es bleibt stets ungeheuer viel auf der Strecke, und dabei handelt es sich einerseits um das reibungslose Funktionieren der Zentralen Organisation. Sie wird auf einer Notlage-Basis betrieben, weil es keinen HCO-Gebietssekretär gibt, der sich um sie kümmert. Zum anderen leidet meine Schreibtätigkeit darunter enorm. Wir schneiden uns damit also in beiderlei Hinsicht die Kehle durch. Wir reduzieren unsere Verbreitung, und wir reduzieren unsere lokale Aktivität.

Ich will damit sagen, dass man sich niemals (das ist ein weiteres Prinzip) dass man sich niemals mit dem Organisationssekretär oder Assoziationssekretär anlegen sollte. Mit dieser Person legt man sich einfach nie an. Jeder Hut hat seinen Wirkungsbereich. Und ich bin sicher, der HCO-Sekretär kann das verstehen. Ich nehme an, dass es auf der anderen Seite etwas an Verständnis mangeln könnte – bei den Assoziationssekretären und den Organisationssekretären usw. im ganzen Land.

Erstens, weil diese Leute eine ungeheure Bürde zu tragen haben. Ich stehe nicht in dem Maße hinter ihnen, weil das nicht möglich ist. Sie sind in hohem Maße nicht in Kommunikation. Sie holen sich Leute und setzen sie auf Posten. Sie versuchen, lokalen Enthusiasmus und Begeisterung zu zeigen und hervorzurufen. Sie versuchen, die Arbeit über die Bühne zu bringen, und im Eifer des Gefechts lassen sie sehr häufig Richtlinien außer Acht. Und sie haben noch nie auf Richtlinien bestanden.

Also lassen wir sie doch Leute beschaffen, lassen wir sie die Arbeit über die Bühne bringen, und wir kümmern uns um die Richtlinien und Kommunikationslinien, verstehen Sie, was ich sagen will? Sehen Sie, wir stellen sicher, dass jedem, der auf einen neuen Posten wechselt, ein Hut überreicht wird. Und wenn der Organisationssekretär oder der Assoziationssekretär denkt, es gäbe eine riesige Lücke in seiner Organisation, dann wissen wir wahrscheinlich, dass dem nicht so ist. Wahrscheinlich wissen wir, dass er für den einen oder anderen Posten einfach kein Personal bereitgestellt hat.

Wir von HCO werden also zu Experten in der Form der Organisation. Wir studieren das einfach so lange, bis es uns auf einer sehr theoretischen Ebene in Fleisch und Blut übergeht. Uns interessiert an der ganzen Sache überhaupt nur der eine Punkt: Funktioniert es? Und Sie werden herausfinden, dass es funktioniert.

Doch jetzt kommt der Punkt, weshalb das beinahe ein Vollzeitjob ist. Es gibt eine Regel. Es gibt hier eine weitere dieser Richtlinien, nach denen wir arbeiten: Sie können so lange Ordnung in eine Sache bringen, bis die Ordnung bleibt. Verwirrung können Sie nicht so lange in eine Sache bringen, bis die Verwirrung bleibt, aber Ordnung können Sie so lange in eine Sache bringen, bis die Ordnung bleibt. Und jedes Mal, wenn Sie ein kleines bisschen Ordnung in eine Sache bringen, werden Sie ein bisschen Verwirrung los. Das ist das altbekannte

"Verwirrung und das stabile Datum", nur unter einem neuen Aspekt. Jedes Mal, wenn Sie Ordnung in eine Sache bringen, werden Sie ein bisschen Verwirrung los.

Man wird sie einfach los. Denken Sie daran, man wird sie los.

Man wird sie los. Das ist recht interessant. Es wirbelt die Verwirrung auf. Die Verwirrung kommt in Sicht und dann zerstreut sie sich und verschwindet ...

... und das ist recht interessant. Die Unordnung wohnte dieser Sache bereits inne. Sehen Sie, die gab es dabei bereits. Und wir bringen etwas Ordnung in diese Masse von Unordnung und schon ist etwas Unordnung verschwunden.

Für uns sieht das nun so aus, als wollte keiner dem Folge leisten, was zu tun wir ihm aufgetragen haben. Und nach einer Weile werden wir darüber ziemlich ungehalten, sehen Sie, und wir fragen uns: "Mensch, diese blöden Deppen. Warum können die nicht einfach tun, was man ihnen sagt?", wissen Sie.

Tja, so einfach ist das nicht. Tatsächlich ist es nämlich so, dass einfach derart viel Unordnung verschwinden muss. Ich muss einfach – machen Sie sich besser darauf gefasst. Wenn Sie nämlich etwas vorhersehen oder erwarten können, dann können Sie damit auch umgehen. Wenn es Sie aber jedes Mal überrascht, wie das in der Vergangenheit bei uns der Fall war ...

Beispielsweise die Registrarlinie, das ist eine Linie – Sie werden sehr bald erlebt haben, mit was ich zu kämpfen habe. Es hat also jemand die Registrarlinie ganz genau so aufgebaut, wie wir es wollten, nämlich, dass ein Preclear nach dem Einschreiben zur technischen Einschätzung geschickt und von dort wieder zurückgebracht wird. Und das machten sie vollendet, vollendet, wie vollendete fröhliche Idioten. Sie fügten nämlich Zeit ein, wo nichts von Zeit geschrieben stand.

Sie fügten Zeit ein, wo nichts von Zeit geschrieben stand. Wissen Sie, was die taten? Sie schickten den Preclear zur Einschätzung am folgenden Montag, und erst dann wurde der Preclear zum Registrar zurückgeschickt. Und ich habe das erst herausgefunden, als der Registrar schließlich sagte: "Ich mag nicht die ganze Zeit das Geld bei mir haben."

Und ich sagte: "Also, das ist doch – das finde ich aber reichlich komisch, wenn du ein Problem damit hast, das Geld 10 oder 15 Minuten hier bei dir aufzubewahren."

Und der Registrar: "10 oder 15 Minuten? Manchmal muss ich es hier fünf Tage lang aufbewahren!" "Fünf Tage!" sagte ich. "Was macht ihr denn mit dem Preclear? Schickt ihr ihn vielleicht nach Chicago?"

Nun, sie hatten zwei einander widersprechende Anweisungen, so dachten sie. Sie dachten, sie müssten den PCs schriftliche Tests geben. Aber selbst dann hätten sie das tun können. Und anstatt jedem Preclear, der hereinspaziert kam, individuelle, einzelne Tests zu geben und den Preclear wieder zum Registrar zurückzuschicken oder den Preclear auf irgendeine Weise zu testen, anstatt das zu machen, ließ man den Preclear bis zur nächsten breit angelegten Testperiode warten. Mann, das kann einen schon in den Wahnsinn treiben.

Das lief wirklich ein ganzes Jahr so, und ich wusste die ganze Zeit über, dass mit dieser Linie irgendetwas nicht stimmte, also pflegte ich hinunter zu gehen und zu fragen: "Seid ihr sicher, dass ihr es so macht? Seid ihr sicher, dass ihr die Leute zuerst für irgendetwas ein-

schreibt, sie dann zur technischen Einschätzung gehen, um überprüft und akzeptiert zu werden, und sie danach hierher zu euch zurückkommen?"

"Ja, genauso machen wir das", pflegten sie zu sagen, die Schafsköpfe.

Und in London genauso. Sehr amüsant. Wunderbares Beispiel hierfür: Ich hatte eine Bestellung für ein Kalamazoo-Sichtverzeichnis vorliegen. Haben Sie so etwas schon einmal gesehen? Das sind richtig große Stahlplatten mit richtig großen Karten darauf und man kann jede dieser Karten jederzeit lesen. Man klappt einfach eine Karte nach der anderen hoch und kann die Karte darunter lesen. Die sind riesenhaft, wissen Sie? Ein Riesenapparat, nicht wahr, richtig klotzig. Man zieht sie in langen Schubladen heraus und was nicht noch alles. Ich bekam immer wieder Anforderungen von den Zentralakten, dass wir uns einen solchen Kalamazoo anschaffen sollten. Ich sagte mir: "Das verstehe ich nicht."

Also ging ich hin, um mir ein Bild zu machen – sehen Sie, so mache ich das. Kaum einer sieht das je, sehen Sie. Ich gehe also dort hin – und warum wollen die einen Kalamazoo? Nun, sie wollen es deshalb, weil sie im CF einen Burschen haben, der einfach seine Akten nicht konfrontieren kann. Stellen Sie sich vor, er hat eine Aktenmappe – er hat Aktenmappen und Zentralakten, in Ordnung, aber er macht sich ein komplettes Karteikartensystem, wirklich wahr, das er auf der einen Seite stehen hat und dort schaut er nach, ob die Akte sich im CF befindet. Aber für einen einzigen Brief legt er nicht extra eine Aktenmappe an, nein, das kommt in eine Warteakte und deshalb muss man Karteisystem haben. Damit man nachsehen kann, ob ein Name im CF ist oder in den Warteakten oder was. Und wenn er einen Kalamazoo hätte, sehen Sie, dann könnte er das so viel leichter sehen.

Um Himmels willen! Darüber habe ich herzlich gelacht, er musste sogar selbst lachen, nachdem ich seine Ansprüche auf angemessene Dimensionen zurückgeschraubt hatte, nämlich definitionsgemäß eine Aktenmappe für jede Person, die eine Origination an die Organisation richtet. Und damit verschwanden auch alle restlichen Vias. Einmal hatten wir – glaube ich, vier – ich bin mir nicht ganz sicher – aber ich glaube, wir hatten vier Leute für den CF, weil wir ein so kompliziertes System hatten.

Verstehen Sie, was ich meine?

Nun, das Kunststück einer Führungskraft – eine Führungskraft macht etwas anderes, als das, was wir machen. Eine Führungskraft versucht, mit Leuten fertig zu werden, sie auf Posten zu halten, sie glücklich zu machen oder ihnen aus dem Weg zu gehen oder sie zu konfrontieren oder sie nicht zu konfrontieren. Die Führungskraft versucht, sicherzustellen, dass die Leute anständig bezahlt werden, dass sie wirklich ihre Arbeit machen und dass sie nicht faulenzten. Eine Führungskraft interessiert sich für viele Dinge, wobei es sich stets um das Personal und die Arbeit dreht. Wir dagegen sind in unserem Bestreben einfach sehr rein. Wir sind am Partikelfluss interessiert. Wir sind an den Linien interessiert und stellen sicher, dass die Terminale auf diesen Linien wissen, was sie tun.

Es gibt jetzt fünf Unterabteilungen in einer Zentralen Organisation. Es gibt die Unterabteilung für Buchhaltung, es gibt die Unterabteilung für Material, es gibt die Unterabteilung für Werbung und Einschreibung. Diese drei Unterabteilungen fallen unter Verwaltung, die Verwaltungsabteilung.

Dann gibt es zwei Einheiten für Dienste, nämlich die Akademie und das HGC.

Hier ist nun die nächste Theorie, auf deren Grundlage wir arbeiten, und Sie werden sehen, wie das hier Anwendung findet. Die nächste Theorie, auf deren Grundlage wir arbeiten, ist, dass eine Organisation aus Terminalen und Kommunikationslinien zusammengesetzt ist, die durch eine gemeinsame Zielsetzung verbunden sind. Das ist eine Organisation. Und das Einzige, was das Organisationsmuster tut, ist, dabei zu helfen, die verschiedenen Partikel zu sortieren, die behandelt werden. Das ist, kurz gesagt, eine Organisation und was sie tut.

Um nun eine perfekte Organisation zu schaffen, braucht man offensichtlich nichts weiter zu tun, als herauszufinden, welche Partikel hereinkommen, wie sie verändert werden und wie man sie wieder los wird. Das ist alles. Das ist alles. Und wenn es irgendwelche Reibung auf den Linien gibt, dann muss sie entfernt werden.

Das ist also das System, wie eine Scientology Operation im Wesentlichen funktioniert. Man muss sich das genau ansehen, aber wenn Sie eine Liste von all den Dingen erstellen würden, die in die Organisation hereinkommen, und wenn Sie herausfinden würden, wohin ein jedes davon gehen sollte, was damit geschehen sollte, dann herausfinden würden, wohin es danach gehen sollte, und wenn Sie all diese Sachen auflisten würden, dann hätten Sie schließlich Hüte, sehen Sie? Das ist alles.

Tatsächlich sind es gar nicht so viele, es wirkt nur schrecklich verwirrend, bis Sie das verstehen und wirklich nachzählen, denn es sind nicht sehr viele. Es gibt PCs, es gibt Studenten, es gibt PC-Bewerber, es gibt Studenten-Bewerber. Es gibt ARK-Brüche bei PCs, es gibt ARK-Brüche bei Studenten. Es gibt Geschäftsbriefe und Rechnungen und es gibt die Partikel, die als Geld bekannt sind; und mit all diesen Sachen müssen bestimmte Dinge geschehen. Und wenn die Organisation nicht dafür sorgt, dass mit diesen Sachen bestimmte Dinge geschehen, dann haben Sie plötzlich keine Organisation, sondern ein großes getarntes Loch. Richtlinien beziehen sich also auf nichts weiter als auf den Fluss von Partikeln und deren Veränderung, deren Empfang, Veränderung und Ausstoß. Es bleiben im Grunde nie irgendwelche Partikel in einer Organisation. Sie bleiben nicht ewig in einer Organisation. Irgendwann verlassen sie die Organisation. Wie verlassen sie die Organisation also? Wissen Sie, eine Organisation schwillt einfach an und platzt, wenn nie irgendwelche Partikel sie verlassen. Hm?

Nun, eine Methode, wie Partikel die Organisation verlassen, besteht darin, sie in einer Akte abzulegen. Und wo immer Sie einen Aktenschrank sehen, haben Sie etwas, das die Organisation verlassen hat. Solange es nicht aus dieser Schublade wieder herausgezogen und erneut auf die Linien gesetzt wird, befindet es sich nicht in der Organisation, sondern es ist in den Akten. Also befinden sich die Akten tatsächlich gerade außerhalb einer Organisation. Wenn Sie es so betrachten, dann haben Sie es erfasst.

Sie können nun tatsächlich eine dieser Akten in die Organisation einführen. Sie wissen, was eine Akte in den Zentralakten darstellt – sie stellt einen nachgemachten Körper dar. Und alles, was sich auf die Person bezieht, sollte sich entweder in den Zentralakten oder in den Testakten befinden. Und die Zentralakten sollten auch die Testkurve enthalten. Wir bringen also diesen nachgemachten Körper wieder in die Organisation hinein. Wie kommt er her und wird verändert oder bearbeitet und kommt dann wieder in die Zentralakten zurück?

Wie verschaffen wir uns plötzlich ein Stück von diesem nachgemachten Körper, bekannt als Adresse, und setzen diese auf irgendetwas und welchen Weg nimmt sie, um aus den Adressen hinauszugelangen und wieder in die Adressen zurückzugelangen? Wie bewerkstelligen wir die Versendung einer Ability Zeitschrift, verstehen Sie? Wie bekommen wir die Adressen dort drauf? Wie stellen wir sicher, dass es korrekte Adressen sind? Wer überprüft sie?

Womit wir es hier im Wesentlichen zu tun haben, ist etwas, das bei flüchtigem Blick, wenn man es das erste Mal anschaut, verwirrend aussieht, doch genau das ist es nicht, es ist nicht verwirrend, und wenn es etwas ansammelt, dann Verwirrung!

Ja, es ist zu einfach. In Ordnung.

Wir führen also dieses neue Datum ein. Wir sagen, es gibt eine Richtlinie, und die besagt: Wenn eine Zentralakte herausgenommen wird, dann wird an ihre Stelle eine Attrappe gesetzt. Und die Karte mit der Kennfarbe einer der fünf Abteilungen, jede einzelne davon hat eine Kennfarbe – die Karte mit der Kennfarbe, die für diesen Folder geschickt wurde (es stand der Name einer Person darauf) wird an der Attrappe angebracht. Sie wird einfach an die Attrappe angeheftet. Der CF-Folder geht dann über den Verbindungsbeauftragten für die Zentralakten an diese Unterabteilung und nicht über das Kommunikationszentrum. Sie wird einfach vom Verbindungsbeauftragten für die Zentralakten befördert. Er bringt sie einfach dorthin. Und nachdem sie für einen angemessenen Verwendungszeitraum weg war, wird sie wieder in die Zentralakten zurückgebracht und niemals in einer zweiten Ablage aufbewahrt.

Nun, somit können wir die Zentralakten jederzeit aufmachen und wir bekommen nichts anderes zu sehen als überall kastanienbraune Karten.

Jawohl, wir wissen, wer kastanienbraun ist, sehen Sie? Wer auch immer kastanienbraun ist, wir gehen zu ihm hin und sagen: "Wo? Wo?" In Ordnung. Aber wir geben diese Anordnung heraus.

Der Verantwortliche für die Zentralakten sagt, dass dadurch alles zum Erliegen gebracht wird. Das wird er Ihnen als Erstes erzählen; oder er sieht bloß apathisch aus. Die Art und Weise, wie wir das in den Griff bekommen, ist sehr einfach. Wir bringen ihn einfach dazu, die Anordnung zu lesen. Er sagt: "Was meint Ron damit?"

Ihre Antwort darauf ist nämlich, und das ist etwas, das Sie sehr, sehr gut kennen lernen werden: "Was hat er geschrieben?"

"Ah, das ist unmöglich!" Und er liest diese Anordnung noch einmal herunter, verstehen Sie?

Und Sie sagen: "Nun, das ist es also, was du machst." Und das ist gerade so wie Auditing.

Man macht die Kommunikationsverzögerung schließlich flach, und man macht tatsächlich kein Q und A mit seiner Verwirrung. In dem Moment, wo Sie mit seiner Verwirrung Q und A machen, sind Sie erledigt!

Ehe Sie sichs versehen, werden Sie versuchen, Direktiven umzuschreiben. Sie werden versuchen, dies zu tun, nur dass diese Sache schon dort drüben eingefahren ist, diese Linien

sind sehr sorgfältig mit einer anderen Reihe Linien dort drüben aufeinander abgestimmt und es wird beginnen, in Unordnung und aus dem Gleis zu kommen.

Jawohl, und ehe man sich versieht, hat man überall Verwirrung.

Folgendes wollte ich damit sagen: Wenn man etwas Ordnung einführt, wird man ein wenig Verwirrung los. Davon können Sie einfach ausgehen. Gehen Sie davon aus, dass Sie jedes Mal, wenn Sie eine Anweisung herausgeben, irgendeinen verwirrenden Aspekt dazu hören werden. Man wird Ihnen einige der seltsamsten Fragen stellen.

Als wir versuchten, die neue Registrarlinie einzuführen – wir haben sie noch nicht völlig zur Anwendung gebracht, das weiß ich einfach instinktiv – aber wir haben sie mehr oder weniger hingesetzt. Und Junge, was für eine Verwirrung fand dadurch statt! Es fetzte sogar eines der Mädchen für eine Woche vom Posten. Es gab genügend Verwirrung. Nun, ich habe mir darüber keine Sorgen gemacht, denn ich wusste einfach, dass genügend Verwirrung aufgewirbelt würde, und wenn die Verwirrung sich ein bisschen gelegt hätte und zum Verschwinden gekommen wäre, dann brächten wir die Linie erneut herein. Verstehen Sie, was ich meine? Und wir schaffen etwas mehr Verwirrung weg, und das werden Sie diese Woche zu sehen bekommen, denn wir gehen wieder zurück und machen uns an dieser Linie erneut zu schaffen, und bringen sie noch etwas genauer zur Anwendung. Und dann werden Sie noch etwas mehr Verwirrung zu sehen bekommen.

Zuerst ging es darum, ob der Bote – der Verbindungsbeauftragte für die Zentralakten, der die Folder hinaufbrachte – eigentlich der Direktor für Werbung und Registration sei. Nun, es scheint unmöglich zu sein, dass irgendjemand eine solche Verwirrung schaffen würde. Und dennoch wurde sie geschaffen. Nicht eine Person, sondern gleich zwei haben diesen Fehler begangen. Doch das stand nirgendwo.

Nun, was man braucht – das ist eine Auditing-Angelegenheit. Es ist eine Auditing-Angelegenheit.

Und die Person fragt: "Was meint er denn?"

Und Sie fragen: "Was schreibt er denn?" Und Sie sagen: "Lies es! Lies es laut. Nun, genau das hat er gemeint."

Nach einer Weile – das ist der einzige Punkt, wo dies scheitert – stellen Sie vielleicht hier und da unter sich ändernden Verhältnissen oder dergleichen fest, dass wir hier und da eine Schwachstelle haben. Es wäre ungewöhnlich, keine Schwachstelle zu finden. Nun, Sie finden die Schwachstellen insgeheim. Nehmen Sie sie nicht von dieser Q-und-A-Angelegenheit, denn es sähe für Sie so aus, als wären sie lediglich alles Schwachstellen, verstehen Sie?

Nun, Sie werden feststellen, dass einige seltsame Dinge geschehen: Leute, die sonst sehr verantwortungsbewusst sind, normalerweise völlig verantwortungsbewusst, werden eine Marotte starten. Die Marotte: "Mitarbeiter liest an der Rezeption Comichefte, und deshalb müssen wir die Rezeption und das Kommunikationszentrum in das Untergeschoss von 1810 verlegen." Das wurde eine Zeit lang mit großem Nachdruck betrieben. Wie glauben Sie, könnte diese Organisation funktionieren, wenn sie ihr Kommunikationszentrum, du lieber

Himmel, im Untergeschoss von 1810 hat, hm? Sie würde nicht funktionieren, nicht wahr? Keine Minute lang.

Wir könnten eine andere Abhilfe dafür haben, als die gesamte Kommunikation der Organisation zu zerstören. Aber Sie können sich solche Sachen respektvoll anhören und es wird Ihre Aufmerksamkeit selten erregen, außer Sie finden es in den Angelegenheiten der Beratenden Versammlung.

Nun, Ihr SEC-ED-Zuständiger ist deshalb der Sekretär für jedes Komitee oder jeden Ausschuss, um HCO einen guten Einblick darin zu gewähren, was vor sich geht, ohne dass es nach seinem Protokoll verlangt. Verstehen Sie, was ich meine?

Wenn Sie etwas wirklich Squirreliges sehen, dann schreien Sie nach mir.

Mitarbeiterin: Schön. Darf ich an dieser Stelle etwas fragen?

Ja.

Mitarbeiterin: "Nun, du sagst, der SEC-ED-Zuständige, wäre ein Teilzeitposten?"

Es ist nur insofern ein Teilzeitposten, als die restliche Zeit als HCO-Schreibkraft verbraucht wird.

Mitarbeiterin: Ach so.

Verstehen Sie das?

Mitarbeiterin: "Ja. Das ist in Ordnung."

Ja. Deshalb ist es ein Teilzeitposten. Im Moment ist es tatsächlich sehr stark ein Teilzeitposten. Die Dame auf diesem Posten, Gloria, bekommt eine Menge Auditing, und sie wird wahrscheinlich nächste Woche vollzeit zurück sein. Es ist in jedem Fall ein Vollzeitposten. Diese Dame wird übrigens von der Gründungskirche bezahlt, was ich mit Bedacht erlaubt habe. Eine Entlastung für uns auf der Grundlage eines der früheren Prinzipien, über die ich zu Ihnen gesprochen habe. Denn Sie sollten wenn möglich dafür sorgen, dass die Zentrale Organisation den Verkehr bezahlt, und gleichzeitig die Unabhängigkeit bewahren. In Ordnung.

Nun, hier ist eine ernstere Angelegenheit. Tun die Auditoren im HGC – befolgen die Auditoren im HGC die Verfahrensweisen, erzielen sie anständige Testkurven? Werden neue Auditoren, die zum Arbeiten gebracht werden, entsprechend HCO-Bulletins eingewiesen und eingearbeitet? (Denn es gibt dafür eine Verfahrensweise). Erzielen Sie angemessene Ergebnisse? Verursachen sie bei ihren Preclears wie verrückt ARK-Brüche? Haben sie in irgendeiner Weise gesquirrelt? Betreiben Sie irgendeine Art schwachsinnige Marotte? Ist ihre Interpretation – ist ihre Interpretation der existierenden Verfahrensweisen korrekt oder kann man sie absolut vergessen? Sie werden einige der sonderbarsten Interpretationen vorfinden.

Jawohl, es ist manchmal ganz schön seltsam.

Nun, sie haben ein Anrecht auf eine bestimmte Menge an Informationen. Und Sie arbeiten mit der Technologie und anderen Dingen ganz direkt daran, sicherzustellen, dass diese Leute diese Bulletins erhalten und dass die richtigen Bulletins an sie wieder herausgegeben werden und so weiter – dass sie wirklich Materialien erhalten. Sie können das sicherstellen. Doch nachdem Sie diese Materialien erhalten haben, stellen Sie ebenfalls sicher, dass sie sie

verstehen. Wenn die also Auditoren-Konferenzen abhalten, ist es daher von Ihrer Seite kein Pflichtversäumnis, wenn Sie teilnehmen. Und Sie können sich auch Sitzungen anhören.

Ja. Und nehmen wir an, Sie bekommen einen Stapel Testkurven und zwei davon sind sehr, sehr schlecht. Eine ganze Woche lang, und diese Preclears werden in der darauf folgenden Woche einfach weiterauditiert (das ist ein gutes Beispiel), dann würden Sie dem ganz bestimmt auf den Grund gehen und es sich anhören. Sie hören sich einfach die Sitzungen dieser Knaben an und überprüfen sie und Sie gehen hin und reden mit ihnen; reden mit dem D of P.

Direktor für Prozessing. Und sagen Sie: "Hör damit auf. Hier geht etwas vor sich, das wirklich eine dürftige Leistung ist, weißt du? Wollen wir doch mal sehen, ob wir das nicht verbessern können. Es gibt viele Wege, wie man das verbessern kann. Es gibt hier HCO-Bulletins so und so und so und so. Bist du dir dieser Bulletins bewusst gewesen?"

"Ja, ich weiß. Aber ich kann einfach keine Auditoren finden und du weißt schon." Hier – einige Verwirrung geht weg. Das ist in Ordnung. Machen Sie sich darauf gefasst; Stehen Sie einfach ruhig da und lassen Sie es herauspoltern, wissen Sie, und führen Sie ein bisschen mehr Ordnung ein.

Die Akademie – Sie haben hier jetzt gegenwärtig wirklich Glück – die Akademie ist ein weiterer Bereich, wo sich Randomität der einen oder anderen Art entwickelt. Die Lehrprogramme der Akademie sind jetzt so systematisiert worden, dass es eine wirklich gute Ausbildung ist. Sie haben in diesem Augenblick jedoch einen guten D of T. Und Sie – Sie können sich darauf gefasst machen, überarbeitet zu sein, wenn Sie einen unzulänglichen oder squirrelnden D of P oder D of T haben. Sie können sich einfach darauf gefasst machen, in dieser bestimmten Abteilung überarbeitet zu sein; und in diesem Augenblick sollten Sie anfangen, sich fieberhaft umzusehen, um mir bestimmte Veränderungen empfehlen zu können, Versehen Sie, was ich meine?

Nun, mit meinen doppelten Funktionen und so weiter ist es für mich sehr leicht, diese Veränderungen zu bewirken. Für Sie ist es schwierig, doch für mich ist es nicht sehr schwierig. Damit Sie dennoch Ihre Aufgabe erledigen können, wird es notwendig, dass Sie auf jeden Fall sehr geschickt darin sind, die existierende Situation zu inspizieren und den Linien nachzugehen, wobei Sie sicherstellen, dass die Leute die Richtlinien wirklich kennen. Und wenn die Leute offensichtlich derart verflixte Holzköpfe sind, dass sie es überhaupt nicht schaffen können, dann könnten Sie den Organisationssekretär oder den Verwaltungsassistenten darauf aufmerksam machen. Sie könnten sie darauf aufmerksam machen, dass Der-und-der eine fürchterliche Menge Schwierigkeiten zu haben scheint, wissen Sie, ohne es auf die Kommunikationslinien zu geben und so weiter. Doch wenn sich dann nichts ändert und der Sache offenbar nicht sehr viel Aufmerksamkeit geschenkt wurde, dann ist der Zeitpunkt gekommen, wo Sie um Hilfe schreien müssen, verstehen Sie?

Verstehen Sie, was ich meine? Sie versuchen, es reibungslos zu halten, Sie versuchen, die Kommunikation in Ordnung zu halten und im Übrigen dafür zu sorgen, dass sie klar und einladend ist.

Nun, Ihre Aufgabe hat tatsächlich eine finanzielle Seite. Und was diese finanzielle Seite in einem Gebiet betrifft, das kein kontinentales Büro hat, der HCO-Sekretär kümmert

sich um das gesamte lokale Finanzwesen. Der HCO-Gebietssekretär kümmert sich um das gesamte lokale Finanzwesen, belegt die Eingänge, nimmt die Auszahlungen vor, belegt die Eingänge der Zehn-Prozent-Schecks, zahlt sämtliche Unterstützungszahlungen aus und so weiter. Er tut dies mit Hilfe eines Buchhalters von außerhalb, sodass er selbst nie Geschäftsbücher führen muss oder dergleichen oder Bankkonten ausgleichen muss und dergleichen – aber dennoch muss er alle Eingänge belegen und muss alles per Scheck auszahlen.

Nun, Sie sind hier derjenige, der dafür verantwortlich ist, dass die Gründungskirche die zehn Prozent der Bruttoeinnahmen ordnungsgemäß bezahlt. Selbst dort, wo ein Kontinentales Büro vorhanden ist, muss der Gebietssekretär darauf achten, dass die lokale Operation die Überweisung vornimmt. Das Kontinentale Büro interessiert sich mehr für den ACC und den Kongress als für die zehn Prozent.

Nun, wenn man sagen würde, das alles sei sehr einfach, dann wäre das eine sehr einfältige Stellungnahme. Die Wahrheit ist jedoch, dass Sie beim Einarbeiten auf Posten, daran denken müssen, dass Sie daran interessiert sind, eine gut laufende Gebietsoperation zu haben. Das steht an erster Stelle. Diese Operation muss Geldmittel erarbeiten, sie muss einen Reiz besitzen, es muss Begeisterung geben, und wenn diese Dinge nicht vorhanden sind, schlägt auch alles andere fehl.

Um ein gutes HCO-Büro tätig werden zu lassen, müssen Sie einen Buchhalter und einen Rechtsanwalt haben oder sicher sein, dass wir einen haben. Sie müssen darauf achten, dass unsere Copyrights gut gesichert sind. Sie müssen darauf achten, dass die lokale Operation ihre Lizenz erhält und diese versteht und sie weiterhin versteht und sich weiterhin der Tatsache bewusst bleibt, dass sie eine Lizenz hat. Verstehen Sie, was ich meine? Achten Sie darauf, dass deren ethische Aktivitäten – dass sie sich nicht mit so etwas befasst, wie: "Jeder, der hereinkommt und sich als Student bewirbt, bekommt ein Zertifikat." Das ist bei etwa drei Operationen passiert, also träume ich das nicht bloß. Achten Sie darauf, dass nichts derart Unsinniges geschieht oder dass den PCs, die hereinkommen und so weiter, maßlose Versprechungen gemacht werden usw. Dies fällt alles unter Ethik.

Zweitens, dass die Technologie für die Akademie und für das HGC zur Verfügung steht. Deshalb müssen Sie eine Bibliothek haben.

Außerdem müssen Sie sicher sein, dass Leute, die Briefe beantworten, wissen, wovon sie reden. Verstehen Sie, was ich meine? Sie müssen auch sicher sein, dass Briefe, wenn sie geschrieben werden, sowie Bulletins und dergleichen, wenn sie veröffentlicht werden, eine gewisse Ästhetik besitzen; dass sie bei der Veröffentlichung nicht billig aussehen.

Sie müssen in Ihrem Gebiet darauf achten, dass die Präsentation gut ist. Wenn bei uns am Donnerstagabend eine Auditorenausbildung stattfindet, die wir hier wahrscheinlich für die ortsansässigen Leute oder so durchführen, damit das HGC Ersatzauditoren bekommt, dann achten wir darauf, dass das verwendete Tonbandgerät von guter Qualität ist und dass die Stimmwiedergabe gut ist, wissen Sie? Wir achten einfach darauf, dass dies so ist. Wenn wir einen Film zeigen, so achten wir darauf, dass ausschließlich eine Ausrüstung mit hoher Wiedergabequalität verwendet wird und eine fachmännische Vorführung stattfindet – eine gute Leinwand, wissen Sie, dergleichen. Wir erlauben kein minderwertiges altes kaputtes Tonbandgerät, das man kaum verstehen kann und bei dem das Publikum dann einschläft und der-

gleichen; wir erlauben außerdem nicht, dass es kein Programm gibt oder dass das allgemeine Programm nicht festgesetzt worden ist, wissen Sie, und dergleichen.

Und stellen Sie, was Auszeichnungen betrifft, äußerst sicher, dass Ihre Zertifikate und so weiter wirklich ausgestellt werden, wenn jemand ausgebildet worden ist. Und dass Clear-Armbänder nicht einfach wie Konfetti verteilt werden und dergleichen.

Allgemein halten Sie diese verschiedenen Dinge unter Kontrolle.

Nun, es gibt eine neue Theorie – eine neue Theorie, die einer Führungskraft enorm hilft, und die besteht darin, dass Sie in jeder einzelnen der Unterabteilungen eine Person vom HCO-Kommunikator-Typus haben, die tatsächlich Mitglied der Zentralen Organisation ist. Nun, diese Leute würden als Expeditors oder als Kommunikatoren bezeichnet werden.

Nun, wir erwarten von HCO, dass es diesen Leuten die Hüte aufsetzt, und dies hat noch nicht wirklich begonnen. Wir haben jetzt erst einen in einer Unterabteilung. Doch letzten Endes würde einiges davon in Ihre Interessenssphäre fallen.

Von größerem Interesse für Sie ist das Organisieren von Projekten. Beim Organisieren von Projekten nehmen wir einfach Mitarbeiter-Auditoren und bringen sie dazu, Dingen Leben einzuhauchen, und wir halten ihr Interesse in Gang, indem wir sie kleine Projekte überwachen lassen. Und sämtliches Organisieren von Projekten ist in eigens dafür bestimmten Instruktionen und Bulletins niedergeschrieben.

Nun, da haben Sie im Wesentlichen den Rahmen, in dem der HCO-Gebietssekretär arbeitet. Es erfordert eine ganze Menge Aktivität, es erfordert eine ganze Menge Studium und Verstehen.

Sie befinden sich in einer sehr glücklichen Lage, zu diesem Zeitpunkt den Posten anzutreten, denn alle Hüte werden gerade neu geschrieben und es gibt nicht allzu viele alte Bulletins.

In Ordnung. Doch eines der Dinge, die zu tun Sie nicht vergessen sollten, besteht darin, sich das MEST anzuschauen. Schauen Sie sich das MEST an. Stellen Sie sicher, dass Sie, wenn Sie von einer Linie wissen, diese Linie dann selbst ganz verfolgen. Wie funktioniert diese Sache genau? Einfach zu Ihrer eigenen Information. Und Sie werden in vielen Fällen herausfinden, dass Leute, die auf der Linie sind, keine Ahnung haben.

Mitarbeiterin: "In Ordnung. Nun, beim Schreiben von Mitteilungszetteln – nehmen wir an, ich hätte einige Sachen gesehen, die immer noch – würde ich diese Mitteilungen immer an den Leiter der Unterabteilung richten?"

Richten Sie sie an den Leiter der Unterabteilung. Das ist ...

Mitarbeiterin: Immer auf Papier.

... das ist richtig. Doch Sie wären sehr gescheit, wenn Sie diese Mitteilungen an den SEC-ED-Zuständigen schicken würden.

Mitarbeiterin: Oh, alles geht über dieses Terminal.

Oh ja! Ja. Alles, was in die Organisation hineingeht, geht über dieses Terminal.

Mitarbeiterin: Ob es nun ein Mitteilungszettel ist oder ...

Ganz richtig.

Mitarbeiterin: Die ganze Sache? Das ist gut.

Ganz richtig. Sie halten diese Sache einfach reibungslos am Laufen. sehen Sie? Sie gehen umher, sind ein stiller Geist, schauen sich alles ganz genau an und dann stellen Sie sicher, dass der SEC-ED-Zuständige die entsprechenden Papiere herausgibt.

Das Motto von HCO ist Ordnung schaffen. Und wenn wir Ordnung schaffen, dann werden wir gute Arbeit leisten. Nun, wenn überhaupt irgendetwas wichtiger ist als das Organisieren der Zentralen Organisation, so ist es der Versuch, das Feld zu organisieren. Aber wenn eine Zentrale Organisation nicht reibungslos ist, dann hat es keinen Sinn, das Feld zu organisieren.

Die erste Sache, die aufkommt, ist also zunächst einmal, dafür zu sorgen, dass HCO gut organisiert ist, dann sorgen wir dafür, dass die Zentrale Organisation gut organisiert ist, dann sorgen wir dafür, dass das Feld gut organisiert ist. Wir wollen mengenweise Auditoren dort draußen haben, die mengenweise Gruppen betreiben. Das sind die Richtungen, in denen wir arbeiten.

Sie werden feststellen, dass die meisten von Ihren Fragen in irgendwelchen Direktiven beantwortet sind, die bereits herausgegeben worden sind. Es gibt Stapel davon. Es gibt Stapel davon. Wir bauen hier auf einem sehr stabilen Zustrom von Preclears usw. auf. Wir machen unsere Sache gut. Und es ist an der Zeit, dass wir dies in einen wirklich organisierten Zustand bringen. Und deshalb bin ich froh, dass Sie hier jetzt mit anpacken.

Okay. Gibt es dazu noch irgendwelche weiteren Fragen?

Keine weiteren Fragen. In Ordnung.

Sie sind sich doch darüber im Klaren, nicht wahr, dass der HCO-Gebietssekretär etwas macht, das etwas anders ist als das, was der Kontinentale HCO-Sekretär macht.

Und Sie sind sich auch darüber im Klaren, dass wir größtenteils tatsächlich eine Art HCO Weltweit, HCO Kontinent gewesen sind.

Mitarbeiterin: Ja. Ich habe doch eine Frage.

Ja.

Mitarbeiterin: Du hast Copyrights und Marken und dergleichen erwähnt. Du hast von HCO gesprochen. Ich möchte in erster Linie wissen, ob sich darum eher das Kontinentale HCO und nicht der HCO-Gebietssekretär kümmert, oder wie ist das?

Nein. Das Gebiets-HCO.

Das ist der HCO-Gebietssekretär, aus achtzehn verschiedenen Gründen. Der erste davon ist, dass der Gebietssekretär derjenige ist, der besser auf den Linien ist, um irgendwelche Squirrelpublikationen zu sehen.

Außerdem ist es die Person, die am besten dazu imstande ist, die Individuen zu kontaktieren. Sie hätte auch die Kontrolle über deren Zertifikate.

Und diese Person kann Individuen viel besser kontaktieren als das Kontinentale Büro. Nun, dies bedeutet nicht, dass das Kontinentale Büro es nicht zusammenbringt.

Am Ende bringt das Kontinentale Büro es zusammen. Und wenn Sie ein Kontinentales in einem Gebiets-Büro haben, dann hätten diese denselben Buchhalter und denselben Rechtsanwalt.

Dies ist also sehr leicht zu handhaben.

Die Verantwortung für jedes unrechtmäßig herausgegebene Copyright, soweit es sich um Fälle östlich des Mississippi handelt, liegt gegenwärtig beim Gebiets-HCO.

Und westlich des Mississippi wird es Los Angeles sein. Nun, das Kontinentale Büro wird auf diese Sachen aufmerksam gemacht und kann Maßnahmen empfehlen. Doch wir haben vor, eine von diesen Gebietsoperationen wirklich zum Funktionieren zu bringen, ganz faktisch und ganz real. Wir werden viel mehr Faszination und Begeisterung in der Öffentlichkeit erzeugen, als wir es zuvor taten.

Wenn wir vorher auf eine Projektidee kamen, gab es keinen Weg, um sie je durchzuführen. Wir konnten niederlegen, wie eine ideale Akademie auszusehen hätte, aber ich hatte nicht die Zeit, das zu überwachen, und der D of T war zu sehr mit Studenten beschäftigt, als dass er das je hätte überwachen können. Das ist also der neue Aufbau, und dieser neue Aufbau erweist sich einfach als wunderschön funktionstüchtig.

So, das wär's. Noch irgendwelche weiteren Fragen?

Nichts?

In Ordnung. Nun, das wär's dann mehr oder weniger.

Andere HCO-Posten – und Sie werden sehen, dass diese niedergeschrieben werden. Der HCO-Kommunikator hält die Partikel von HCO am Fließen. Und er nimmt Ihre Mitteilungszettel, er bringt sie Ihnen und er stellt sicher, dass Ihre Handhabung der Mitteilungszettel und so weiter einer Verfahrensweise folgt, die von ihm gehandhabt werden kann. Er hält HCO in dessen eigenen Kommunikations-Bahnen.



## **BEZEICHNUNGEN UND PERSONAL VON HCO-BÜROS**

Es gibt drei Arten von HCO-Büros. Diese sind:

1. Weltweit,
2. Kontinental und
3. Gebiet.

In London existieren alle drei Arten von Büros. In Washington und Melbourne existieren kontinentale und Gebietsbüros zusammen. Wo es kein kontinentales Büro gibt, existiert nur ein Gebietsbüro.

Definitionen: WELTWEIT (WW) – Das zentrale Büro von HCO für diesen Planeten. Alle Buchführungsberichte, Urheberrechtsakten, Buchinventurberichte, Genehmigungen zum Druck und Versand von Büchern, Zeitplanungen von ACCs und Kongressen, Ernennungen von kontinentalem und Gebietspersonal, die Herausgabe aller Policy Letters, Herausgabe von Buchmanuskripten, HCOBs, PABs, Magazinmaterialien, Tonbandabschriften usw. werden von HCO WW durchgeführt. Das allgemeine Management von HCOs geschieht durch mich von London aus, selbst wenn ich woanders als in London bin. Die Bibliothek für die Originalkopien von Tonbändern, Büchern, Urheberrechten und Manuskripten befindet sich vollständig in London. Alle Routineberichte, Finanzen, Anfragen nach Büchern und Anfragen nach Richtlinien sollten an London gerichtet werden.

HCO WW hat als zugelassenes Personal den HCO-Führungssekretär Welt, HCO-Kommunikator Welt, Magazine und PABs Welt, Tonbandabschriften W, Tonbandbibliothek W, HCO-Überprüfungsausschuss W, Buchverwalter W, HCO-Schreibkraft W sowie weiteres Personal je nach Bedarf.

Definition: HCO-KONTINENTALBÜRO – Das zentrale HCO-Büro für einen oder mehrere Kontinente oder Inseln. Es kümmert sich um Bücher, Tonbänder, Vortragsaufzeichnungen, ein Magazin und andere Funktionen für einen Kontinent. Seine Hauptaufgabe ist der Verkauf und die Inventur von Büchern in irgendeinem großen geografischen Bereich und die Veröffentlichung eines spezifischen Magazins für diesen geografischen Bereich und dessen allgemeine Überwachung. Ein Kontinentalbüro kümmert sich um den Verkehr eines Kontinents, was die Verbreitung angeht, und koordiniert HCO-Gebietsbüros in seinem Bereich. Es führt meine Verbreitungsfunktion auf kontinentaler Basis fort. Es arrangiert auch ACCs und spezielle Veranstaltungen für diesen Kontinent.

Das Personal des HCO-Kontinentalbüros besteht aus einem kontinentalen HCO-Führungssekretär, einem kontinentalen HCO-Kommunikator, einem kontinentalen Magazin-zusammenstellungs-Mitarbeiter, einem kontinentalen Buchverwalter, einem oder mehreren kontinentalen Versand-Zuständigen, einem oder mehreren kontinentalen Archivaren oder Schreibkräften.

Definition: Ein HCO-GEBIETSBÜRO ist das Büro, das sich um eine Zentrale Organisation kümmert, insofern als es ihre Form und Struktur aufrechterhält, sich um ihre *Ethik*, Technologie und Auszeichnungen (Zertifikate) kümmert. Es führt meine Funktion fort, Zentrale Organisationen aufrechtzuerhalten und zu managen. Es ist für eine Zentrale Organisation da und stellt sicher, daß Richtlinien und Programme durchgeführt werden, daß gutes Prozes-sing und gute Ausbildung gegeben wird und daß Leute, die ausgebildet sind, examiniert und zertifiziert werden. Es spricht Recht. Es hilft, sich um spezielle Veranstaltungen wie ACCs und Kongresse zu kümmern, die in seinem Bereich abgehalten werden. Es verkauft Bücher nur über die lokale Zentrale Org.

Sein Personal besteht aus einem HCO-Sekretär für das Gebiet; einem HCO-Kommu-nikator für das Gebiet; einer HCO-Schreibkraft für das Gebiet, die auch Sekretär für den Lei-tenden (oder amtierenden) Direktor für das Gebiet ist; einem HCO-Überprüfungsausschuß, Teil- oder Vollzeit. Es wird je nach Bedarf durch Bürohilfen und Schreibkräfte ergänzt.

Daraus können Sie ersehen, daß es drei unterschiedliche Gruppen von HCO-Linien gibt, alle wichtig und alle unterschiedlich.

Natürlich befaßt sich ein Büro in frühen Stadien mit zwei Hüten. Das kontinentale HCO und das HCO für das Gebiet können dasselbe Büro mit denselben Leuten sein – aber früher oder später, sowie der Verkehr zunimmt, fängt die Arbeitsüberlastung an, jeden zu erdrücken. Dann sollte man den beträchtlichen Unterschied zwischen einem HCO-Gebietsbüro und einem HCO-Kontinentalbüro realisieren. Das Gebiets-HCO kümmert sich um eine Zentrale Organisation. Das kontinentale HCO veröffentlicht ein Magazin, verkauft Bücher und arrangiert spezielle Veranstaltungen für einen Kontinent.

Es gibt hier zwei Arten von Linien. *Intern* und *extern*. Alles innerhalb einer Zentralen Organisation ist *intern*. Alles, was lediglich zwischen HCO-Büros herumfliegt, ist *extern*.

Man besetzt HCO nach folgendem Prinzip mit Mitarbeitern: Haben Sie einen Hut für jeden beteiligten Posten, ohne Rücksicht auf die Anzahl von Leuten. Wenn eine Person über-laden wird, holen Sie jemanden, der einen Teil der Hüte tragen wird, die dieser Posten gehal-ten hat.

Zum Beispiel operieren ein HCO-Kontinentalbüro und ein HCO-Gebietsbüro mit den-selben Leuten, die beide Hüte tragen. Bald sieht jemand, daß die örtliche Zentrale Organisati-on vernachlässigt wird. Dann ist es an der Zeit, einen HCO-Gebietssekretär zu bekommen und die Kontrolle der lokalen Organisation sowie die Autorität der sekretariell gezeichneten Führungsanweisung diesem zu unterstellen. Die Zusammenstellung von Magazinen, allge-meine Überwachung, spezielle Veranstaltungen bleiben weiterhin unter dem kontinentalen HCO-Führungssekretär. Dann, sowie die Last sich vergrößert, besorgen Sie eine HCO-Schreibkraft, geben Sie ihr die Autorität für die sekretariell gezeichnete Führungsanweisung

unter dem HCO-Gebietssekretär, bringen Sie die Akten auf den neuesten Stand und helfen Sie dem Kommunikator.

Lernen Sie, neues Personal unter den Hüten einzusetzen, wo es *gebraucht* wird und bevor jeder vor Überarbeitung zusammenbricht.

Wenn ich mich in einem kontinentalen Büro befinde, wird das Problem meines eigenen Verkehrs dadurch gelöst, daß alle Bulletins, Richtlinien und *Manuskripte*, die ich schreibe, direkt per Luftpost nach London geschickt werden, um dort wiederherausgegeben zu werden. Daher bedeutet meine Anwesenheit nicht, ein Büro über seine normale Besetzung hinaus zu expandieren oder London schrumpfen zu lassen, wenn ich weggehe. Dies ist ein festes Muster, egal wo ich bin.

Gebiets-HCO-Büros werden nicht unbedingt von kontinentalen Büros gelenkt. Die Befehlskette geht von London WW zu Gebietsbüros, wobei das kontinentale HCO stets *informiert* wird. Dies wird gemacht, um Kommunikationen zu beschleunigen. London verschickt Bulletins usw. direkt sowohl an Gebietsbüros als auch an kontinentale Büros. Magazinartikel können nur an kontinentale Büros gehen.

Ein kontinentales Büro und das von WW müssen sich nicht innerhalb des Gebäudes einer Zentralen Org befinden. Ein HCO-Gebietsbüro wiederum *muß* sich auf demselben Gelände wie eine Zentrale Organisation befinden, um überhaupt helfen oder funktionieren zu können. Wenn eine Zentrale Org daher an Platzmangel leidet, sollte HCO, sofern es die Finanzen erlauben, andere Räume für die Unterbringung des kontinentalen HCOs und der Bücher sowie den Versand mieten, wenn auch in derselben Stadt.

Alle Organisierungstafeln von Zentralen Organisationen sollten das Gebiets-HCO-Büro in der oberen rechten Ecke enthalten, mit einer punktierten Verbindung zum Assistierenden, Assoziations- oder Organisations-Sekretär der Zentralen Org. Eine weitere Tafel in der Nähe der Tafel der Zentralen Org sollte die Org-Board des kontinentalen HCOs und HCO W beinhalten. Dies gilt für jedes Gebietsbüro.

HCO ist eine gänzlich praktische Org, die meinen Funktionen entwachsen ist. Um Ordnung zu bringen, muß es selbst ordentlich sein. Seine Kommunikationslinien müssen sehr präzise sein, um eine nachhaltige Einwirkung zu haben. Ich glaube, bei eingehender Untersuchung werden Sie feststellen, daß die Arten von HCO-Büros, so wie sie hier bezeichnet sind, die Tendenz haben, die Kommunikation der Scientology auf der ganzen Welt mit einem Minimum an Schwierigkeiten zu beschleunigen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 13. JANUAR 1959

HCO-Gebietssekretäre

**HUTMATERIAL DES  
HCO-GEBIETSSEKRETÄRS**

Beratungsaufgaben gegenüber einer zentralen Organisation

*Zweck:* Das Überleben einer Zentralen Organisation zu gewährleisten, indem ihr geholfen wird, ehrliche, effektive Dienste in den Bereichen Richtlinie, Ethik, Technologie und Auszeichnungen zu geben; und L. Ron Hubbard zu helfen, seine diesbezüglichen Hüte zu tragen.

Ein Großteil der Aufgaben eines HCO-Gebietssekretärs besteht daraus, eine Zentrale Organisation mit folgenden Diensten zu versorgen:

**RICHTLINIEN**

Es gibt festgelegte und wohlerwogene Policy, die die Struktur und Hüte einer Zentralen Organisation bilden. Diese werden alle als Direktiven herausgegeben. Sie haben die Genehmigung von Vorständen im Bereich des Managements. Es sind die Hüte von Mitarbeitern in einer Zentralen Organisation. Heutzutage erscheinen sie als sekretariell gezeichnete Führungsanweisungen [Sec EDs].

Jede erzeugte Verwirrung in einer Zentralen Org stammt von fünf Ursachen:

1. Dem Versäumnis eines Mitarbeiters, seinen Hut zu kennen und so seine Aufgaben auszuführen;
2. Der Unfähigkeit eines Mitarbeiters, seine Arbeit zu erledigen;
3. Verwirrungen in der Öffentlichkeit über die Zentrale Organisation;
4. Einem Mangel an schriftlichen Richtlinien;
5. Einem Mangel an Geldmitteln.

All diese sind, in obiger Rangfolge, das Anliegen des HCO-Sekretärs, wo sein Tätigkeitsfeld die Zentrale Organisation ist.

Jede der obigen Kategorien fällt unter die Rubrik Notlage, wenn sie verkehrt läuft.

## WIE MAN EINEN HUT AUFSETZT

Die Arbeit des Organisations- oder Assoziationssekretärs und der Unterabteilungsleiter besteht darin, Leute dazu zu bringen, die Arbeit zu erledigen. Tatsächliche Arbeitsleistung, Personal und das Herausgeben von Anordnungen obliegt nur diesen, nicht HCO.

Das absolut Äußerste eines HCO-Gebietssekretärs in Sachen Policy besteht, bis Kategorien 2, 3, 4 und 5 eindeutig in Erscheinung treten, aus Folgendem:

### HUT-ÜBUNG

- a.) Rufen Sie einen Mitarbeiter herein und lassen Sie ihn seinen Hut mitbringen;
- b.) Schlagen Sie den Hut auf und lesen Sie leise ein paar Zeilen;
- c.) Bitten Sie den Mitarbeiter, das Wesentliche dessen, was Sie gelesen haben, direkt wiederzugeben.
- d.) Sollte der Mitarbeiter nicht in der Lage sein, das Wesentliche wiederzugeben, dann geben Sie ihm den Hut zurück, mit dem gelassenen Rat, ihn zu studieren; oder
- e.) Sollte der Mitarbeiter seinen Hut kennen, dann danken Sie ihm.

Das Obige ist die gesamte Übung. **Stabiles Datum:** Wenn Ordnung eingeführt wird, wird Verwirrung weggeblasen. Machen Sie deshalb *niemals* Q & A mit Verwirrung, stimmen Sie *niemals* damit überein, amüsieren Sie sich *niemals* darüber und versuchen Sie *niemals*, darauf einzugehen. Entweder ein Mitarbeiter kennt seinen Hut oder er kennt ihn nicht. Wenn er ihn kennt, gibt es keine Verwirrung. Das ist alles.

Macht man das Obige mit Würde, so oft wie nötig oder nachdem Hüte gewechselt werden, wird sich dies für den Organisationssekretär, den Assoziationssekretär oder den Unterabteilungsleiter als enorm hilfreich erweisen. Sie *können* dafür sorgen, daß die Arbeit erledigt wird. Sie scheitern stets daran, dafür zu sorgen, daß die Hüte verstanden werden.

Der HCO-Sekretär ist nicht der Manager. Das Obige ist alles, was ich je beim Ausbilden von Leuten auf ihren Posten mache. Ich weise einfach immer wieder darauf hin, daß es Ordnung und Know-how gibt. Ich mache niemals Q & A mit Verwirrung. Ich stimme niemals damit überein. Ich erkläre niemals. Ich weise nur auf die Ordentlichkeit von Dingen hin und schließlich lernen Mitarbeiter ihre Posten und verrichten ihre Arbeiten anständig.

Ernste Schwierigkeiten, ARK-Brüche, mehr Verwirrung, als leicht zu bewältigen ist, kann dadurch erzeugt werden, daß man mehr als die obigen Schritte unternimmt.

Wenn Punkt 2) oben klar der Fall ist, dann informiert der HCO-Sekretär den Organisationssekretär, Assoziationssekretär oder den Unterabteilungsleiter, niemals den Mitarbeiter selbst. Wenn dem keine Aufmerksamkeit geschenkt wird, schickt der HCO-Sekretär mir eine Mitteilung mit allen Einzelheiten. Dies kann eine richtige Notlage darstellen und wird manchmal **eilig**.

Wenn ein Hut nicht existiert oder neue Hüte benötigt werden, dann ist es an der Zeit nach dem Rettungsanker zu schreien, nämlich mir. Aber reine Verwirrung ist kein Grund zu schreien. Erwarten Sie nicht von mir, außergewöhnliche Lösungen zu liefern, wenn ich bereits einfache Lösungen geliefert habe. Sämtliche Verwirrungen stammen von 1), 2), 3), 4) und 5) oben – aber hauptsächlich von 1) und 2).

Werden Sie bei dieser Übung niemals verlegen und trödeln Sie nicht dabei herum. Es ist ein Auditing-Job.

Das ist alles, was es zum Thema Richtlinien gibt, mit folgender Ausnahme:

**Stabiles Datum:** Wenn diese Aktion bei einem Mitarbeiter unbeliebt ist, und versteckte Kritik an HCO das Ergebnis ist, dann ist dieser Mitarbeiter eine unwillige Person und kann keinerlei Anordnungen annehmen. Das Beheben dieser Sache mit Hilfe von Auditing oder Entlassung wird in einer besseren Organisation resultieren. Das wurde *viele* Male bewiesen und ist kein HCO-Verteidigungsmechanismus.

## ETHIK

Der HCO-Sekretär sorgt dafür, daß der Kodex eines Scientologen, der Auditorenkodex und der Kodex eines Instruktors bekannt und zu jeder Zeit von Auditoren und Instruktoren verwendet werden und daß der Kodex eines Scientologen von der Zentralen Org beim Dienst am Feld und an der Öffentlichkeit streng befolgt wird.

Ästhetik geht mit Ethik einher und ist ein Anliegen HCOs bei allen Darbietungen, Gebäuden, bei Briefpapier, Vorführungen, Büchern und Kleidung. Scientology muß gut aussehen; ihre Tonbänder müssen gut klingen.

## TECHNOLOGIE

Der HCO-Sekretär versorgt die Zentrale Organisation mit allem Notwendigen an Technologie, Bulletins, Tonbändern, Aufnahmen, Büchern (für die Bibliothek) und Daten, so daß die Zentrale Organisation Dienste von höchster Qualität geben kann.

Daß HGC-Auditoren zugelassene Prozesse gut und mit bestmöglicher Ausführung verwenden, ist ein Hauptanliegen von HCO. Der HCO-Sekretär sorgt persönlich und beständig dafür.

Daß Studenten korrekt und in Übereinstimmung mit standardgemäßen Prozessen unterrichtet werden und daß LRH-Tonbänder oder -Aufnahmen bei jedem Kurs abgespielt werden, ist für HCO von primärer Wichtigkeit. Der HCO-Sekretär sorgt dafür persönlich und beständig.

In öffentlichen Vorträgen und Vorstellungen enthaltene Technologie muß standardgemäß sein und ist dies nicht der Fall, ist es für HCO eine wichtige Angelegenheit.

Der HCO-Sekretär ist der Wächter der Technologie in jeder Zentralen Organisation.

### AUSZEICHNUNGEN

Zertifikate und Clear-Armbänder sind das Anliegen des HCO-Sekretärs. Er hat den HCO-Überprüfungsausschuß und Bulletins darüber, die ihm dabei helfen.

Gegen langsame Ausgabe von Zertifikaten, die verdient wurden, verwirrten Service auf dem Heimkurs; durch den HCO-Sekretär schützt man sich dagegen und schafft Abhilfe.

Daß Zertifikate Kompetenz bedeuten, ist ein Hauptanliegen HCOs.

### ANDERE PFLICHTEN

Der HCO-Sekretär hat andere Pflichten und Interessenbereiche. Diese sind zusammengefaßt unter Urheberrechte, Buchführung, der Schutz einer Mission für HCO und den sekretariell gezeichneten Führungsanweisungen; doch diese sind alle Gegenstand späterer Hut-Ausgaben oder früherer Bulletins.

Eine letzte Aufgabe in dieser Hinsicht kann nicht bagatellisiert werden, nämlich: **Beheben Sie alle ARK-Brüche mit HCO und L. Ron Hubbard mit Hilfe von TR-5N.**

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
1812 19th Street, NW, Washington, D. C.  
HCO POLICY LETTER VOM 14. MAI 1959

Ausgabe III

Umzuwandeln  
Nur Washington, D. C.  
An HCO US und D. C.

## **HCO-VERWALTER**

Der HCO-Verwalter ist allgemein verantwortlich für die Verwaltung und das Personal und für die allgemeine Durchführung der HCO-Funktionen.

Der Verwalter hält speziell das morgendliche Treffen ab, verteilt die Arbeitslast, überprüft das Funktionieren der Kommunikationslinien, stellt über die verantwortlichen Hüte die Ausführung der HCO-Funktionen sowie meiner persönlichen Angelegenheiten sicher.

Insbesondere ist es die Pflicht des Verwalters, dafür zu sorgen, daß Personalmitglieder im Hinblick auf ihre Posten ursächlich sind und daß die Probleme im Zusammenhang mit jenen Posten von ihnen gemeistert werden, und nicht indem Mitteilungszettel darüber hin- und hergeschoben werden.

Der HCO-Verwalter bringt Ordnung in die HCO-Aktivitäten.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
37 Fitzroy Street, London, W.1  
HCO POLICY LETTER VOM 1. MÄRZ 1959

HCO-Personal  
Assoziationssekretär Lon-  
don

## **FÜR HCO VERBOTENE AKTIVITÄTEN**

Kein HCO oder HCO-Sekretär, Voll- oder Teilzeit, darf die administrative Arbeit einer Zentralen Org oder ihres Personals erledigen.

Das bedeutet ebenfalls, daß kein HCO-Sekretär sich mit Briefen, Korrespondenz, Ablage, Rezeption, Postsendungen, Telefonieren für einen Assoziationssekretär, einen Organisationssekretär oder einem Unterabteilungsleiter beschäftigen darf.

Das ist in dem Maße verboten, daß eine Aufnahme derartiger Tätigkeiten oder, es einer Zentralen Org-Leitung oder einem Beauftragten zu erlauben, HCO für sekretarielle Aufgaben zu benutzen, die sofortige Entlassung eines HCO-Sekretärs oder -Personalmitglieds nach sich ziehen kann.

Wenn eine derartige Benutzung von HCO erlaubt wurde, war Chaos das Ergebnis und das HCO-Büro wurde zunichte gemacht und meine Linien abgeschnitten. Deshalb wird es sehr ernst genommen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 29 MAY 1959

**TECHNOLOGY**

It has come to attention that from time to time various written articles and technical bulletins have been copied for various purposes in a somewhat alter-ised manner and no data source (name) included.

This is strictly forbidden as all HCO Bulletins as well as other materials are copyright LRH.

HCO should always "capture" any such random technical material and forbid its issuance.

In future to help prevent such occurrences and as non-enfranchised auditors will be receiving some HCO Bulletins – all HCO Bulletins should contain a copyright notice as per books.

Rhona Swinburne  
HCO Secretary WW  
for  
L. RON HUBBARD

LRH:rs.rd



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBIRO  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER VOM 20. NOVEMBER 1962  
(Wiederherausgegeben vom HCO Policy Letter vom 4 Juni 1959)

Ausgabe V

In eine Sec ED umzuwan-  
deln

## **INSTRUKTIONEN AN RECHTSANWÄLTE ODER ANWÄLTE VOR HÖHEREN GERICHTEN**

### **HCO-GEBIETSSEKRETÄR ZUR DURCHSETZUNG**

Es ist mein Vorrecht, Rechtsanwälte Juristen, Plädoyer führende vor höheren Gerichten auftretende Anwälte zu instruieren, Korrespondenz und Konferenzen mit ihnen zu pflegen und sie zu beraten.

### **STRAFE**

Jede Scientology Organisation, die den Rat von Rechtsanwälten usw. sucht, ohne meine Erlaubnis zu erhalten oder sie über mich laufen zu lassen, soll für zehn aufeinander folgende Wochen einem wöchentlichen Verlust von 50 Prozent der Einheiten unterworfen sein.

### **GRUND**

Kein Rechtsanwalt oder Anwalt vor höheren Gerichten hat uns wesentlich unterstützt, wenn er nicht von mir instruiert war, und es gingen Gelder verloren und Organisationen wurden geschädigt, wenn ohne Ermächtigung im Namen der Organisation an Rechtsanwälte oder Anwälte vor höheren Gerichten herangetreten wurde.

### **STELLVERTRETENDE ERLAUBNIS**

In meiner Abwesenheit darf nur ein Mitglied des internationalen Rats oder sein Stellvertreter an Rechtsanwälte oder Anwälte vor höheren Gerichten herantreten, und entweder ich selbst oder der internationale Vorsitzende muß vollständig informiert werden, bevor irgendwelche wichtigen Aktionen unternommen werden dürfen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER VOM 10. AUGUST 1959  
Ausgabe II

Nur HCO-Personal

## **ALS BERICHTE VON HCO-SEKRETÄREN VERLANGTE DATEN**

Das vorrangige Interesse ist, ungeachtet von Notlagen, Werbung und Verbreitung. Dies bedeutet, daß der wichtigste Bericht der ist, ob die Zeitschrift planmäßig hinausgeht oder nicht und ob PrR lebhaft arbeitet oder nicht. Dies sind kontinuierliche Berichte von kontinuierlichem Interesse.

Das zweitrangige Interesse ist finanzieller Art, da dies der direkteste Maßstab ist, ob die Werbung Leute erreicht oder nicht und welche Spuren wir in der Gesellschaft hinterlassen. Wöchentliche Berichte über die Einnahmen müssen über HCO von der Buchhaltung und zu mir kommen. Zusätzlich gibt es einen Finanzbericht des Registrars über die Anzahl der Einschreibungen, die es während der Woche gegeben hat.

Von drittrangigem Interesse ist die Effektivität der erbrachten Dienste und die Qualität dieser Dienste im Hinblick auf Ausbildung und Prozessing.

Danach kommt der allgemeine Zustand der Unterabteilungen der Org, beginnend zuerst mit der Finanzabteilung, inwiefern sie unorganisiert mit Dingen fertig wird oder nicht, ob Kontoauszüge monatlich verschickt werden oder nicht, ob ein vollständiges Kontoauszugsbuch vorhanden ist und ein vollständiges aktuelles Rechnungsbuch oder nicht. Die exakten von der Buchhaltung erwähnten Posten sind ziemlich wichtig. Ich weiß sofort, daß – wenn die Kontoauszüge nicht hinausgehen – die Buchhaltung ein "Kann-nicht-Haben" in Bezug auf die Organisation betreibt, und ich weiß, daß es, wenn es kein vollständiges Kontoauszugsbuch gibt, keine genaue Ausstellung von Kontoauszügen gibt, was ARK-Brüche verursacht. Weiterhin ist es offensichtlich, daß wir bald große finanzielle Krisen auf den HCO-Linien in Ordnung bringen müssen, wenn es kein aktuelles Rechnungsbuch gibt. Die Ursache für den Großteil der Notfallmitteilungen von HCOs Zentralen Organisationen ist finanzieller Art. Weiterhin tritt die größte Anzahl von Dingen, die von Zentralen Organisationen ins Wasser fallen gelassen wurden, in der Finanzunterabteilung oder aufgrund fehlender Finanzplanung auf.

Die Unterabteilung, der das nächste Interesse gilt, ist Ausbildung. Wenn es sehr wenige Studenten gibt, wissen wir, daß die Ausbildung sehr schlecht ist. Die Qualität der Ausbildung hat sich in den letzten sieben Jahren direkt durch die Anzahl der anwesenden Studenten widerspiegelt.

Dann kommt das HGC mit der brennenden Frage: "Bringen sie irgendwelche Clears hervor? Und wenn nicht, warum nicht?"

Dann, aber nicht unbedingt in dieser Reihenfolge der Wichtigkeit, da es sich auf die ganze Gesundheit der Organisation auswirkt, kommt die PE-Stiftung. Eine volle PE-Stiftung bedeutet gesundes zukünftiges Überleben. Eine magere PE-Stiftung bedeutet einen lausigen PE-Direktor und schlechte Verwaltung und dürftige Anwesenheit der Öffentlichkeit.

Als Nächstes kommt die Sache der Programme. Werden die Programme ausgeführt oder nicht, oder natürlich – gibt es irgendwelche?

Danach kommt Material und hier ist die brennende Frage: erstens: "Sind die Räumlichkeiten sauber?" und zweitens: "Werden die Kosten niedrig gehalten?"

Zwei Organisationen wurden beinahe dadurch ausgelöscht, daß der Direktor für Material Geld schlecht ausgegeben hat.

Als Nächstes haben wir den Zustand jeglicher Buchverkäufe. Dies ist wiederum ein Maßstab für das Herausgreifen, und eine schlechte Beantwortung einer Buchbestellung kostet uns viele Gewinne.

Dann kommen die Zentralakten. Wenn die Zentralakten gut sind, haben wir die Daten über die Leute, mit denen wir arbeiten; und wenn sie nicht gut sind, werden wir auf die Nase fallen.

Dann gibt es Adressen. Ein guter, effektiver Aufbau von Adressen bedeutet, daß wir in der Lage sein werden, Leute ausfindig zu machen. Wenn der Aufbau von Adressen nicht gut ist, was nützt uns dann die Werbung, denn wo sind die Leute?

Nach all diesen kommt die Moral der Mitarbeiter und andere Sektionen und Aktivitäten.

Was ich hier aufgezählt habe, ist die Art und Weise, wie man über eine Scientology Organisation auf dem Laufenden ist. Um oben zu beginnen, wenn wir diese Leute als effektive Arbeitseinheiten in der Aufstellung der Organisationen fallen lassen, dann ist es aus. Es gibt Leute, die Ihnen erzählen werden, daß es eine Menge Dinge gibt, die wichtiger als diese Dinge sind. Tatsächlich gibt es die aber nicht.

Unter Programmen spezieller Natur wie oben, kommt – nur gegenüber Werbung und Verbreitungsaktivitäten an zweiter Stelle stehend – die Frage des Erfolgs von Mitarbeiter-Ko-Auditing. Wir werden in dem Maße erfolgreich sein, wie wir Clear sind. Es gibt drei wichtigste Knöpfe, die bei allen Scientologen ausauditiert werden müssen, um uns überall strahlend erfolgreich zu machen. Diese sind erstens Opfer, zweitens Geld und der dritte Knopf wird in angemessener Zeit ausgegeben werden. Jeder dieser Knöpfe sollte auf einem Kommunikationsprozeß mit einem verallgemeinerten Terminal auditiert werden. Wenn diese überall in unseren Organisationen flach auditiert sind, werden Sie uns ohne irgendwelche Ausflüchte auf der Linie zum Erfolg emporsteigen sehen. Natürlich wollen wir, daß alle Scientologen diese Dinge flach auditiert bekommen, aber Zentrale Organisationen kommen in der Aufstellung zuerst.

Die Quintessenz dieses Problems ist Folgendes: Durch bloße Hoffnung und Persönlichkeitskraft überwinden einige von uns die kollektiven Banken von allen in Scientology, die untätig sind oder in ihren Aktivitäten gegen uns arbeiten. Wenn die Energie und die Kommu-

nikation, die wir aufwenden, um nur dies zu bewerkstelligen, auf breit angelegter Basis in Verbreitung freigesetzt werden kann, werden wir diesen Planeten übernehmen und unsere Ziele mühelos erreichen. Daher erfordert dieses spezielle Programm stets besondere Erwähnung.

Wenige Berichte sind je über HCO selbst notwendig, da HCO-Leute bereits aufgrund ihres Elans ausgewählt worden sind und ich jede Zuversicht habe, daß HCO es schaffen wird. In HCO will ich hauptsächlich Personalveränderungen, um die Personallisten in Ordnung zu halten. Und daß Finanzen routinemäßig durchkommen, um die Räder an der Frontlinie zu schmieren.

Dies ist also eine allgemeine Übersicht über die Berichte, die ich hier in Saint Hill von HCO-Büros in Zentralen Organisationen haben will. Ich will, daß HCO über Zentrale Orgs auf dem Laufenden bleibt und sie irgendwie im Gang hält – egal wie – bis wir überall gründlich vorangekommen sind.

Best, Ron



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 10 AUGUST 1959

Ltd – HCO Secs Only

## **REPORTS REQUIRED FROM HCO SECRETARIES**

Following on the Special Telex bulletin which was sent to HCO Secretaries by LRH on August 8, 1959, here is a shortened questionnaire which HCO Secretaries can use to ensure that they are checking on all the data required, in this report. It is suggested that the HCO Secretary should at least once in the week, inspect some part of the whole picture as outlined below:

### **FIRST: Promotion and Dissemination**

Magazine going out on schedule?

Dir PrR functioning alertly?

### **SECOND: Financial**

Weekly reports from Accounts coming to HCO every week? and sent through to LRH?

Registrars weekly report on number of signups?

### **THIRD: Effectiveness of Service**

Quality of training and processing?

### **FOURTH: General state of Org Depts:**

#### **Finance**

Statements going out monthly?

Statements book up to date?

Current bills book up to date?

### **Training**

Number of students?

Quality of training?

### **PE Foundation**

Numbers?

Quality?

### **Materiel**

Quarters clean?

Holding down expenses?

### **Books**

Book orders coming in?

Book orders being filled?

### **C/F**

Have they got the data we want in the files?

Filing up to date?

New names quickly in the files?

### **Address**

Is set-up geared to help promotion?

General efficiency?

### **Special Programs**

Staff co-audit?

Staff being used for optimum efficiency?

Other programs?

Peter Hemery  
HCO Communicator WW

PH:brb.cden

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 13 AUGUST 1959  
(Addition to HCO Policy Letter of August 10, 1959)

Ltd HCO Secs only

**REPORTS REQUIRED FROM HCO SECRETARIES**

It should be noted that the headings listed in HCO Policy Letter of August 10, 1959 are in order of *importance*. That is to say: Promotion and Dissemination come first in importance, then Financial, then Effectiveness of Service, and lastly the General State of the Organization Departments and Special Programs.

Peter Hemery  
HCO Communicator WW

PH:brb.rd



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 20. OKTOBER 1959

Eingeschränkte Verteilung

## HCO REIHENFOLGE DER WICHTIGKEIT VON AKTIONEN

Die folgenden Aktionen von HCO sind in der Reihenfolge der Wichtigkeit aufgeführt:

1. die Kommunikation an allen Weiterleitungspunkten zu beschleunigen
2. Analysen und Berichte über Zentrale Orgs zu erstellen
3. Werbung und Verbreitung.

1. HCO ist im Grunde eine Kommunikationsorganisation, und kein HCO-Mitarbeiter ist von dieser Tatsache ausgeschlossen. HCO etabliert Kommunikationssysteme und entfernt die Verzögerung aus ihnen. Dies wird durch das Entwerfen angemessener Systeme gemacht und indem die Verzögerung aus Weiterleitungspunkten entfernt wird. In HCO gilt, wenn es sich um Kommunikation handelt, *es jetzt zu erledigen*.

2. HCO existiert als ein äußerer Blickpunkt zu Zentralen Orgs und indem es mehr darüber weiß, wie eine Zentrale Org laufen sollte, und indem es ihre Schwierigkeiten besser sieht als die Leute, die stärker involviert sind, analysiert es Zentrale Orgs und findet Lösungen für restlos alle der zahlreichen Probleme von Zentralen Orgs. HCO wird niemals von einer Zentralen Org *geleitet*, denn das würde die Funktion von HCO, wie sie hier umrissen ist, zerstören.

3. HCO ist die Zukunft der Zentralen Org. In einer Zentralen Org kümmert man sich fast nie um die "Zukunft". Das überläßt HCO die "Zukunft". HCO kümmert sich durch vorgeschlagene und ausgeführte Werbung um die Zukunft. HCO bringt die Bücher heraus – seine erste Werbefunktion. Es bringt das Magazin heraus. Es plant; es führt Werbegags durch. HCO ist der Buchverkäufer, die Werbeagentur und die Unterabteilung für Public Relations in der Org, alles in einem. All diese Dinge sind zukunftsorientiert. Wenn sie nicht durchgeführt werden, geht es mit der Zentralen Org, die in der Gegenwart lebt, bergab. Es ist Sache von HCO, dafür zu sorgen, daß Scientology kontinuierlich bekannt gemacht wird und es mit ihr bergauf geht, daß die schwierigen Stellen vorausgesehen und überwunden werden, um die Zentrale Org schließlich zum Erfolg zu bringen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 19 MARCH 1960

CenOCon

## **ORG BOARD**

The following Hat additions have been approved:

### **HCO SEC HAT – PERIODIC DUTY**

An HCO Sec should occasionally get the Central Org Dept Heads and Org Secs together for a Tour of the Organization Board. This is to make all posts more real, to give live communication on the subject, answer any questions and in general make the Org more real by making the posts and who occupies them, and post purposes, more real.

HCO Sec would start at the top of the Board, pointing out the purpose of the Org. Then calling attention to the Bd of Directors. Then the Executive Director and his purpose, and so on down the Board, explaining what each post is for (its purpose), which dept it comes under, and who is currently occupying it. He would point out each and every post listed on the Board. He would answer any questions concerning the entire Board and clear up any misunderstandings which might exist. He would continue to do this periodically as he saw fit. (Whenever a staff member is moved up into a Dept Head position the HCO Sec would take him to the Org Bd and make certain the Dept Head knew it thoroughly.)

---

### **FOR ALL DEPT HEAD HATS**

Whenever a new person comes on staff and is placed in your Department, as soon as you have him on his post and he is squared away in his job, take him to the Org Board, and go over it thoroughly with him, explaining the various posts in the Org and their purposes. The purpose of this is (1) to remove any confusions the new staff member may have regarding names of posts, their particular purpose and who occupies Org posts, and (2) to make the Org immediately more real to him. The Dept Head answers any questions the new staff member has regarding hats or posts or anything shown on the Org Board.

Peter Hemery  
HCO Secretary WW  
for  
L. RON HUBBARD

LRH:js.gh.rd



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 7. NOVEMBER 1960

CenOCon

**ZUSATZ ZUM HUT  
DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS**

Es liegt in der Verantwortung des HCO-Gebietssekretärs, zu gewährleisten, daß Führungskräfte, die ständig Anweisungen erteilen und möglicherweise Maßnahmen strafender Natur ergreifen, nicht bei einem Outflow stecken bleiben. Das heißt – daß eine Führungskraft, indem sie im Rahmen notwendiger Pflichten einige Overts zieht und sie nicht klärt oder konfrontiert, anfängt, zwanghaft Overts gegen die Organisation und Mitarbeiter zu behandeln, was ganz unnötig ist.

Die Maßnahme des HCO-Gebietssekretärs besteht darin, zu gewährleisten, daß rechtzeitige Unterstützung geboten wird, mittels Auditing – vielleicht irgendein Programm, nach dem die betreffende Führungskraft eine Zeitlang zwei Stunden pro Tag Auditing erhält und das Auditing hauptsächlich mit dem Aufklären von ARK-Brüchen, PTPs und O/Ws in Bezug auf Personal der Organisation zu tun hat.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 9. JANUAR 1961

Alles Personal in HCOs und  
Zentralen Organisationen  
Hat-Check bei HCO-Personal

***Dringend***

Mit der Amtsübernahme von HCO Ltd hat das Folgende sofort  
Gültigkeit, selbst bevor HCO Ltd in Ihrem Bereich qualifiziert ist.

**PFLICHTEN VON HCO**

Um die neue, weltweite Expansion von Scientology zu etablieren, ist unsere erste Aufgabe, nachdem wir das technische und die Verbreitungsarbeit gelöst haben, noch effektivere HCOs zustande zu bringen.

Das Folgende wird in Bezug auf Pflichten und Policies von HCO stabil bleiben.

Die erste Aktion besteht darin, Ordnung *in* HCO zu schaffen, so daß HCO Ordnung schaffen kann.

Die Pflichten und Policies von HCO sind wie folgt:

- Dafür sorgen, daß Rons Postulate Wirklichkeit werden.
- Ordnung bringen.
- Sich auf Posten, Linien und Flußpartikel konzentrieren, nicht auf Persönlichkeiten.

Wenn ein Mitarbeiter einer zentralen Organisation Auditing haben *muß*, bevor er seine Pflichten ausführen kann, so verweisen Sie die Angelegenheit zum DoFP.

**WICHTIGKEITEN INNERHALB DER HCO-PFLICHTEN**

- A. KOMMUNIKATION
- B. INKASSI
- C. TECHNISCHES
- D. VERWALTUNG
- E. BREITANGELEGTE VERBREITUNGSARBEIT
- F. ETHIK
- G. ZERTIFIKATE UND BELOHNUNGEN.

Unter diese Überschriften fallen *alle* Aktionen von HCO.

### **A. Kommunikation:**

Die erste Aktion von HCO ist Kommunikation. Bevor Sie irgend etwas anders tun: Kommunizieren Sie und kümmern Sie sich um Kommunikation. Tun Sie dann andere Dinge. Kommunikation hat über alle anderen Dinge Priorität. HCO ist in erster Linie ein Kommunikationsbüro und dann etwas anders. HCO ist *mein* Kommunikationszentrum in einer zentralen Organisation. Meine Kommunikationen haben Priorität gegenüber allen anderen Kommunikationen. HCO leitet sie weiter, tilgt Widerrede und hält mich informiert.

Die gute Ordnung der Kommunikationslinien einer zentralen Organisation ist ebenfalls Aufgabe von HCO.

Die grundlegende Kommunikationslinie zur Öffentlichkeit wird von HCO gehandhabt.

### **B. Inkassi:**

Die zweitwichtigste Aktion von HCO sind meine Inkassi sowohl für sein Überleben, meine Forschung wie auch für unser Überleben.

HCO muß zahlungsfähig sein. Selbst wenn eine zentrale Organisation schwankt, muß HCO mit Geld auf der Bank zahlungsfähig bleiben. Wer wird ansonsten eine Krise bewältigen, wenn eine zentrale Organisation ausrutscht?

Seit Jahren schon meinten zentrale Organisationen, sie könnten nur überleben, wenn sie meine Buchgelder, Tantiemen und Sonderveranstaltungen aufsaugten. Als diese Gelder dann von HCO weggenommen wurden, fingen die zentralen Organisationen wieder an, etwas mehr Selbstachtung zu gewinnen. Keine zentrale Organisation benötigt irgend etwas davon. Bevor die Stromrechnung gezahlt wird, wird HCO bezahlt.

HCO muß eine Kreditoren-Akte in den Rechnungsakten haben, in der sich alles befindet, was die Organisation mir oder HCO schuldet.

HCO muß seine Konten führen und zahlungsfähig bleiben. Ansonsten kann mein Terminal verschwinden und der Bereich könnte zusammenbrechen, wie es sich anhand langer Erfahrung erwiesen hat.

Geben Sie HCO, was Ron gehört.

HCO WW gehört alle HCO-Bankkonten und kann sie nach Belieben belasten. Es gibt keine prozentuale Vereinbarung zwischen einem HCO und HCO WW.

Wenn ein HCO das Geld hat, was es haben sollte, kann ich in dem Bereich arbeiten. Wenn es das nicht hat, bleibe ich dort eher fern, weil das bedeutet, daß andere Bereiche die Ausgaben eines niederrangigen HCOs tragen müssen.

HCOs Konten müssen immer von einem Wirtschaftsprüfer zusammengefaßt werden können.

Ich muß auf allen HCO-Konten zeichnungsberechtigt sein.

### C. Technisches:

HCO *ist* das technische Lager und die Bibliothek eines Bereiches. Seine Bulletin-Akten, die Tonband-Bibliothek, Buch-Sektion und die Policybriefe müssen ein vollständiges Wissen über Scientology und Verwaltung bilden und müssen für HCO selbst, für die zentrale Organisation und Scientology-Personal zur Verfügung stehen. Die Bibliothek muß so zusammengesetzt sein, daß sie ihre Bestandteile nicht verliert und sie ohne viel Aufhebens HCO-Bulletins und -Policybriefe herausgeben kann und immer ein Musterexemplar zurückbehält.

HCO *muß* sicherstellen, daß die in Gebrauch befindliche Technologie von jeglichem technischen Personal – Führungskräften, Auditoren und Instruktoressen – verstanden wird. Man macht das mit "Hat-Checks" auf grundlegend wichtige HCO-Bulletins, die von mir unterzeichnet sind. Der wichtigste Hat eines jeglichen Scientologen überhaupt ist der Hat eines Scientologen. HCO stellt sicher, daß dieser Hat in technischer Hinsicht ausgeführt wird. Im November 1960 haben wir sowieso damit aufgehört, bei irgendeiner technischen Sache im Dunkel herumzutasten. Wir wissen jetzt, daß wir wissen. Es wird Zeit, daß alle Scientologen, ob alt oder neu, das ebenfalls verstehen.

Der erste und fatalste Zusammenbruch eines Bereiches ist immer *technischer* Natur. Wenn das Technische dahinschwindet, verschwindet alles andere auch. Neues gutes Personal – die neuen Führungskräfte – Sicherheit der Registrationsleute – Auditorenmoral – Vertrauen der Studenten – Einnahmen – all diese Dinge gehen den Bach hinunter, wenn das Technische scheitert. All das geschieht, wenn das Technische oben bleibt.

Ich habe 1950 gesagt, "Es würde in dem Maße Erfolg haben, wie es funktioniert". Es funktioniert jetzt. Und es wird in dem Maße Erfolg haben, wie es überwacht und überprüft wird.

HCO gewährleistet die technische Leistung, indem es bei den Leuten der zentralen Organisation technische Hat-Checks macht.

Tun Sie es und gewinnen Sie. Führen Sie die Bibliothek und gewinnen Sie. *Halten* Sie die technische Bastion und gewinnen Sie gegen den ganzen Rest! Unsere Waffe ist Know-how. Feuern Sie und laden Sie nach.

### D. Verwaltung:

Das Verwaltungsmuster einer zentralen Organisation ist uns bekannt und ist ein Perfektionsdrill.

Wenn alle zentralen Organisationen dasselbe Muster und die die gleichen Berichte haben, kann ich Scientology leiten und sie kann wachsen. Wenn sie alle unterschiedlich sind oder wenn eine vor sich hin wurschtelt, nimmt meine Aufgabe heroische Ausmaße an.

Das Muster von Posten, Linien, Terminalen, Aktionen und Berichten einer zentralen Organisation wird zu einem exakten Muster.

Dieses Muster muß von HCO mittels Hat-Checks zu einer soliden Existenz gemacht werden.

**D. Sicherheit:**

Unter Verwaltungsgeschick fällt auch die Sicherheit. Wir wissen, daß Verwaltung aufhört, wenn keine Sicherheit da ist.

Sec-Checking ist Teil der Verwaltung.

Das ist kein Moral-Problem. Es geht nur darum, die Arbeit erledigt zu bekommen.

Wenn keine Sicherheit da ist, erhalten wir Dev-T, Unruhe und Krisen in Verwaltungsbereichen.

Wir kümmern uns nicht um die *Persönlichkeit* des Mannes oder der Frau auf dem Posten. Wir kümmern uns um den Posten, seine Partikel und Bewegungen. Schauen Sie den Posten an, nicht die Persönlichkeit. Wenn die Persönlichkeit scheitert, so schicken Sie sie zum DofP und halten Sie den Posten in Funktion. Das ist freundlicher gegenüber der Persönlichkeit.

**E. Verbreitungsarbeit:**

Weitreichende Massen-Verbreitung (Magazine, Bücher, Anzeigen) ist der Aufgabebereich HCOs. Individuelle Verbreitungsarbeit an Individuen ist Sache der zentralen Organisation.

HCO bestimmt die Qualität. Die Literatur, die Tonqualität von Tonbändern, Anziehungskraft für neue Mitglieder – das ist alles Sache HCOs.

**F. Ethik:**

Die Ethik des Feldes und der Organisation und Methoden der Durchsetzung sind eine untergeordnete Funktion HCOs. Es muß gemacht werden, ist aber nicht der Schlußstrich darunter, daß die Mediziner es geschafft haben. Ich hoffe, daß wir bald jeden Scientologen staatlich lizenziert sehen werden. Diese Tatsache – und daß wir sie leiten – macht diese Aufgabe einfach. Copen Sie in der Zwischenzeit. Nachdem ABCD und E gemacht wurden.

**G. Zertifikate und Auszeichnungen:**

Sie werden, wenn sie verdient sind, prompt von HCO ausgestellt.

---

Bitte *beherrschen* Sie das Obige, HCO, und sehen Sie das Bild in der richtigen Perspektive. Es wird einfacher sein. Herzlichen Dank.

L. RON HUBBARD

LRH:js.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 31. JANUAR 1961

Ausgabe I

Assoziationssekretäre  
HCO-Sekretäre

## **EINFLUSSBEREICHE**

Es gibt keinen Grund für Konflikte zwischen HCO-Büros und HASIs.

Wenn die Funktionen von Organisationen und Hüten gut verstanden werden, gibt es keinen Grund zur Verwirrung.

Ein kontinentales HCO-Büro hat folgende, grundlegenden Funktionen: Scientology auf breiter Ebene an Massen von Leuten zu verbreiten, die nicht oder noch nicht mit Scientology in Verbindung sind. Dies geschieht mit Hilfe von Zeitschriften und indem passende Informationsschriften fertig gemacht wird.

Die kontinentale rechtliche Vertretung für Scientology ist eine Funktion des nationalen HCOs.

Allgemein sind die Technologie und Verbreitung der Scientology sowie ihrer Auszeichnungen und ihres guten Namens Funktionen des Kontinentalen HCOs.

Die Überwachung aller HCO-Büros auf dem Kontinent und ihrer Aktivitäten ist eine Aktivität des Kontinentalen HCOs.

Ein kontinentales HCO-Büro konzentriert sich nicht nur auf eine einzige Zentrale Organisation, mit der Folge daß, dadurch allgemeine Verbreitung und die Führung anderer HCO-Büros zum Erliegen kommt.

Ein *HCO-Gebietsbüro* unterhält die Bibliothek des Scientology Schrifttums für den Gebrauch durch die Zentrale Org, an die es angeschlossen ist. Es kümmert sich um das Zusammentragen. Es stellt sicher, daß HCO-Bulletins und HCO Policy Letter von der Zentralen Org und ihrem Personal gelesen und verstanden werden. Es führt das Org Board. (Es gibt hier keine Veränderung gegenüber dem Policy Letter, der kürzlich die Pflichten eines HCO-Gebietsbüros festlegte.) Es kann bei jedem Scientologen oder dem Personal von Zentralen Orgs Security-Checking durchführen.

Ein HCO-Gebietsbüro leitet die Zentrale Org nicht und nimmt keine Personaleinstellungen und -entlassungen vor, aber im Falle einer Notlage und in Abwesenheit von kompetentem Personal der Zentralen Org mag HCO es für notwendig befinden, vorübergehend die Verantwortung zu übernehmen. Das ist in der Vergangenheit dann und wann geschehen.

Der Assoziationssekretär oder Organisationssekretär hat die volle Amtsgewalt über seine Organisation und sein Personal. Es ist seine Aufgabe, bestmöglich mit allem zurechtzu-

kommen, wenn Richtlinien nicht existieren, die Form der Organisation aufrechtzuerhalten sowie dafür zu sorgen, daß sie viel zu tun hat, erfolgreich bleibt und ihre Moral hoch ist.

In Zeiten der Expansion halte ich es als Leitender Direktor einer Zentralen Org für notwendig, ihre Form und ihre Aktivitäten auf eine größere Realität hin zu verändern. In solchen Zeiten werden meine Anweisungen durch die Kommunikationslinien von HCO weitergeleitet oder in seltenen Fällen direkt zum Assoziations- (oder Org-) Sekretär oder zum Personal der Organisation. Ich versuche auf den Befehlslinien zu bleiben, aber manchmal muß ich Daten von Mitarbeitern direkt bekommen. Ich versuche in so einem Fall immer, den Assoziationssekretär zu informieren. Ein Übergehen dieser Art geschieht gewöhnlich in Zeiten, wenn die Befehlslinien zusammengebrochen sind oder wenn große Notlagen die Existenz einer Org bedrohen oder wenn ich nach neuen Org-Mustern suche, die funktionieren werden.

Kurz gesagt, von einem kontinentalen HCO-Sekretär wird erwartet, dafür zu sorgen, daß mehr Leute in sehr großem Stil von Scientology erfahren – daß besseres Material zum Verteilen und bessere Niederschriften existieren, daß Scientology auf diesem Kontinent oder in diesem Teil der Erde stark bleibt und daß HCO-Gebietsbüros mit ausreichend Mitarbeitern gut funktionieren.

Von einem HCO-Gebietssekretär wird erwartet, daß er dafür sorgt, daß die Technologie auf hohem Niveau bleibt, daß Auszeichnungen korrekt ausgestellt werden, daß die Leute in den Zentralen Orgs ihre HCO-Bulletins und HCO Policy Letter kennen, daß das Org-Board in Ordnung bleibt, und daß als Allerwichtigstes Kommunikation stattfindet und daß das HCO solvent bleibt.

Auf den meisten Kontinenten oder in großen Gebieten sind das kontinentale HCO und das HCO-Gebietsbüro an einem Ort. Dies trägt vielleicht zu Verwirrung bei, ist aber zur jetzigen Zeit eine wirtschaftliche Maßnahme. Aber obwohl sie das Personal verdoppeln, sollten sie sich nicht zu sehr in ihren Pflichten kopieren. Das Gebiets-HCO zählt als eigenes Büro, selbst wenn es klein ist, und hat eigenen Zugriff auf Akten und Einrichtungen. Wenn die Dinge expandieren, sollte das kontinentale HCO gesonderte Räumlichkeiten einrichten, je nachdem, wie es wirtschaftlich machbar ist, aber dies ist zumeist Zukunftsmusik und hängt davon ab, daß Zentrale Orgs wirklich Geldmittel erarbeiten.

Dieser HCO Policy Letter legt keine Richtlinie fest, er trachtet nur danach, Funktionen zu klären. Nichts darin hat irgendwelche Gesetzeskraft; er versucht nur, gutes Verstehen zu einer Zeit zu fördern, in der Expansion zu mehr Verwirrung und zeitweise sogar zu mehr Wutausbrüchen führt.

Es ist meine Aufgabe, eine neue Form für Zentrale Orgs zu etablieren. Es ist die Aufgabe des HCO-Sekretärs, dafür zu sorgen, daß sie verstanden wird und sicherzustellen, daß die Org tatsächlich diese Form annimmt. Es ist die Aufgabe des Assoziations- (oder Organisations-) Sekretärs, gegebenenfalls irgendwie mit den Dingen zurechtzukommen, dafür zu sorgen, daß die Org und ihr Personal die Arbeit erledigen und die gesamten Aktivitäten, die die Dienste der Scientology betreffen, zu leiten sowie die Mitarbeitermoral hochzuhalten. Es ist die Aufgabe des kontinentalen HCO-Sekretärs, dafür zu sorgen, daß mehr Leute von Scientology erfahren, die Qualität der Präsentation zu garantieren, sicherzustellen, daß HCO-

Gebietsbüros effektiv sind, spezielle Veranstaltungen durchzuführen und natürlich – wie bei allen HCO-Büros – dafür zu sorgen, daß meine Postulate sitzen.

Wenn wir diese Dinge tun, können wir mit einem Minimum an Anstrengung und einem Maximum an Effektivität expandieren.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 14. FEBRUAR 1961

Ausgabe II

CenQCon  
Missionen  
Feld

## **DAS MUSTER EINER ZENTRALEN ORGANISATION**

Das Folgende ist eine Zusammenfassung sämtlicher Teile einer Zentralen Organisation zur Verwendung bei Qualifikationen für permanente Mitarbeiter und in Unterabteilungen.

### **HCO-GEBIETSBÜRO**

Jeder Zentralen Organisation ist ein HCO-Gebietsbüro angeschlossen.

Es sorgt für die rasche Erledigung interner und externer Kommunikationen, und insbesondere Kommunikationen von und nach HCO WW und mir.

Als Teil der Kommunikationsüberwachung führt es Hutüberprüfungen auf HCO-Bulletins, HCO Policy Letter und andere offiziellen Veröffentlichungen durch, damit diese Wirklichkeit werden.

Es gibt die Organisationshüte heraus und hält sie auf dem Laufenden. Das HCO-Gebietsbüro führt die Organisierungstafel.

Grundlegend ist es außerdem eine Bibliothek für technische und Verwaltungsunterlagen, bestehend aus Büchern, Vervielfältigungen, Tonbändern und allgemeinem Know-how.

Das HCO-Gebietsbüro ist bevollmächtigt, dafür zu sorgen, daß ein hohes technisches Niveau und eine gute administrative Form in der Organisation aufrechterhalten wird, und an den Mitarbeitern Security-Checks vorzunehmen.

Über seinen HCO-Überprüfungsausschuß überprüft er Studenten und stellt Zertifikate aus.

Hauptsächlich über das Kontinentale HCO eines Kontinents erreicht es breite Massen der Öffentlichkeit, wo eine Zentrale Organisation individuelle Mitglieder erreicht.

Die gesamte Tätigkeit eines HCO-Gebietsbüros besteht aus Kommunikation, Beschaffung, lokalen Buchverkäufen, technischem Niveau, administrativer Form, Ethik, Zertifikate und Auszeichnungen. Hierzu kommt noch – über das Kontinentale HCO – breit angelegte Werbung und Verbreitungsarbeit, wie z. B. Buchverkäufe an die Öffentlichkeit, die Zeitschrift, Anzeigen und besondere Veranstaltungen.

## DAS BÜRO DES ASSOZIATIONSSEKRETÄRS

Der Assoziationssekretär betreibt die Zentrale Organisation. Er wird gewöhnlich von einem Sekretär unterstützt, der seine Kommunikationen rasch erledigt, seine Briefe schreibt und seine Berichte für die OIC-Tafel beschafft und sie führt.

Mitarbeiterbeschaffung und -platzierung, Finanzverwaltung, rechtliche Maßnahmen (einschließlich Presse), wertvolle Dokumente und die OIC-Tafel sind einige der administrativen Funktionen dieses Büros.

Ordnungsgemäßer Betrieb, bereitwillige Pflichterfüllung durch ihre Führungskräfte und Personalmitglieder, ihre gute finanzielle Solvenz und die allgemeine hohe Effektivität der technischen und administrativen Funktionen der Zentralen Organisation liegen alle in der Verantwortung des Assoziationssekretärs.

Vom Assoziationssekretär wird erwartet, die Organisation im Dasein und auf einem hohen Niveau funktionstüchtig zu halten. HCO hilft dabei, doch die letzte Verantwortung dafür, eine Organisation in Gang zu halten, liegt beim Assoziationssekretär.

Er hat eine Unterabteilung für offizielle Angelegenheiten (staatliche Beziehungen), um ihm, falls erforderlich, in rechtlichen Angelegenheiten zu helfen.

## ZWEI ABTEILUNGEN

In einer Zentralen Organisation gibt es zwei Abteilungen. Die eine ist **technisch**, die übergeordnete Abteilung, die andere ist **verwaltend**. Es gibt sechs Unterabteilungen. Die **Technische Abteilung** umfaßt die folgenden drei Unterabteilungen: Die PE-Stiftung, die Akademie der Scientology und das Hubbard-Beratungszentrum. Diese führen die drei grundlegenden Dienste einer Zentralen Organisation aus – Ausbildung und Prozeßing für die Öffentlichkeit, individuelle Ausbildung und individuelles Prozeßing.

Die **Verwaltungsabteilung** besteht aus drei Unterabteilungen: Werbung und Registrierung, Material sowie Buchhaltung. Diese beschäftigen sich mit den drei grundlegenden Funktionen des Kontaktierens und Einschreibens von Leuten, kümmern sich um Räumlichkeiten und Bestände sowie die Abwicklung sämtlicher Finanzdinge.

## TECHNISCHE ABTEILUNG

Die Stiftung für persönliche Effizienz

Die PE-Stiftung ist für die Öffentlichkeit der Zugang zu den Diensten der Zentralen Organisation, zu Wissen über Scientology und einer höheren Ebene der Zivilisation.

### **Test-Sektion**

Die Öffentlichkeit wird durch Mailings und Mund-zu-Mund-Werbung für Tests und Auswertungen hereingebracht. Dies geschieht durch die Test-Sektion der PE-Stiftung. Diese Sektion unternimmt alles Erdenkliche, um neue Personen auf einen PE-Kurs zu leiten.

### **PE-Kurs-Sektion**

Wöchentlich wird ein fünf Abende dauernder PE-Kurs abgehalten. Sein Lehrplan ist genau festgelegt. Sein ganzer Zweck besteht darin, elementare Scientology zu erklären und die Leute auf das Ko-Audit vorzubereiten und dorthin weiterzuleiten.

### **Die HAS-Ko-Audit-Sektion**

Mit präzisen Prozessen, die nur für diese Sektion entwickelt worden sind, strebt das HAS-Ko-Audit (Do-It-Yourself-Prozessing) an, Fälle zu verbessern und das Interesse von Leuten an Scientology zu fördern, damit sie individuelles HGC-Prozessing und individuelle Ausbildung in Anspruch nehmen.

### **Zusammenfassung zur PE-Stiftung**

Die PE-Stiftung ist ein Einstiegspunkt in die Scientology. Wenn sie keine Leute vom Testen auf einen PE-Kurs weiterleitet, von einem PE-Kurs ins Ko-Audit und vom Ko-Audit zur Akademie und zum HGC, dann kommt sie ihren Pflichten nicht nach, die Unterhaltseinheit wird niedrig sein, und die Zentrale Organisation gerät ins Stocken.

Keine Sektion der PE-Stiftung ist das A und O, wo Leute aus der Öffentlichkeit meinen, eine Aktion sei abgeschlossen worden. Es ist unbestritten, daß die PE-Stiftung für sich genommen sehr viel Gutes leistet. Doch sobald sie sich auf dieser Tatsache ausruht und keine Leute mehr weiterleitet, läßt sie jeden Mitarbeiter der anderen fünf Unterabteilungen und auch ihre eigenen Leute im Stich. Die Einnahmen einer PE- Stiftung reichen nicht aus, um auch nur sich selbst zu tragen, und ihre Ausbildungs- und Prozessing-Dienste sind für ein effektives Leben nicht ganz ausreichend. Es ist eine Eingangstür. Sie muß gut im Auge behalten werden. Die heutige Anzahl an Personen, die Tests, PE-Kurse und Ko-Audits machen, bilden die Unterhaltseinheiten der Organisation und die Scientologen von morgen.

Der PE-Direktor ist jetzt, gleich nach dem Assoziationssekretär, die Person mit der größten Verantwortung für die Solvenz einer Zentralen Organisation.

### **Die Akademie der Scientology**

Unter der Leitung des Direktors für Ausbildung ist die Akademie für die ausgezeichnete technische Qualität der Ausübung der Scientology von morgen verantwortlich.

Indem sie zwei verschiedene Kurse in den gleichen Klassenräumen abhält, bildet die Akademie Hubbard Praktische Scientologen und Hubbard Professionelle Auditoren (HPA/HCA) aus.

Die Akademie hält auch einmal oder mehrmals im Jahr einen Kurs höherer Stufe ab, der als der BScn-Kurs (Hubbard-Clearing-Scientologe) bekannt ist.

Ein genauer Stundenplan, flotte Ausbildung und wahre, direkte Antworten auf die Fragen der Studenten machen eine Akademie aus.

Die Einschreibung für den HPA/HCA-Kurs findet mehr oder weniger jeden Montag statt, außer man will die gesamte durchschnittliche Einheit ausschließlich auf teure Weise durch individuelles Prozessing erreichen.

Der praktische Kurs ist der gleiche wie der alte professionelle Kurs, nur daß er für Leute bestimmt ist, die "Scientology nicht professionell praktizieren möchten". Der professionelle Kurs ist eine härtere Version mit höheren Anforderungen.

Eine schlechte Akademie führt zu einem schlechten HGC von morgen, weil viele Graduierte Mitarbeiter-Auditoren werden.

Eine gute Akademie erkennt man an ihrer flotten Zeitplanung und an dem Ausmaß der grundlegenden Daten und Handlungen, die vom Studenten tatsächlich aufgenommen werden.

### **Das Hubbard-Beratungs Zentrum**

Das HGC wird vom Direktor für Prozessing geleitet, der für alle einzelnen Fälle (Öffentlichkeit und Mitarbeiter) zuständig ist. Der Direktor für Prozessing ist der Fälle-Zar der Organisation.

Die gesamte Verwaltungsarbeit des Direktors für Prozessing wird vom HGC-Verwalter gemacht. Der Direktor für Prozessing erledigt keine Verwaltungsarbeit, sondern nur Technisches, er ist jedoch für die Verwaltungsarbeit und sämtliche Mitarbeiter- Auditoren und die Unterabteilung verantwortlich.

Der Direktor für Prozessing (oder, bei mehr als 30 PCs pro Woche, ein stellvertretender Direktor für Prozessing) interviewt HGC-Fälle nach jeweils fünf Stunden Prozessing, um die Qualität von Zielen und Rudimenten und was der Auditor auditiert festzustellen.

Der HGC-Verwalter beschafft und weist Auditoren zu, gibt Bewerbern, die vom Registrar kommen, ihre Falleinschätzungen, führt die Fallakten, überwacht die korrekte Bearbeitung der Formulare durch die Auditoren, beaufsichtigt für HGC-PCs das Testen oder sorgt dafür, daß es stattfindet, wenn PE-Testen geschlossen ist, findet Räume zum Auditieren und weist diese zu und hält allgemein die Linien im HGC im Gang.

Wenn der D of P diese Dinge macht, oder noch schlimmer, PCs selbst auditiert, dann hat man kein HGC. Man hat einen technischen Zusammenbruch.

Die Qualität des HGC muß hoch sein und hoch bleiben. Es ist die höchste technische Qualität auf dem Kontinent.

Ein Mitarbeiter-Auditor im HGC auditiert direkt aktuelle Rundowns und produziert hohe Fallgewinne. Mitarbeiter-Auditor im HGC sind die angesehensten Auditoren in der Scientology und haben über einen Zeitraum von elf Jahren immer die besten, schnellsten Ergebnisse in der Dianetik und Scientology erzielt.

Ein Mitarbeiter-Auditor darf sich weigern, einen PC zu auditieren oder ihn aus dem Prozessing zu entlassen.

Das HGC entstand, um Feldauditoren die Ergebnisse zu zeigen, die erreicht werden können, und es bestand dann fort, um die gesamte Last erfolgreichen Auditings auf der ganzen Welt zu tragen.

## **DIE VERWALTUNGSABTEILUNG**

### **Unterabteilung für Werbung und Registration**

Die Unterabteilung für Werbung und Registration wird nur in den größten Zentralen Organisationen von einem Direktor für Werbung und Registration geleitet. Ansonsten werden ihre beiden Sektionen von Registraren geleitet – dem Personenregistrar und dem Briefregistrar.

### **Sektion für Personenregistration**

Die Sektion für Personenregistration findet Bewerber für die Akademie und das HGC und schreibt sie ein.

Die Sektion umfaßt einen oder mehrere Personenregistrare, den Rezeptionisten und für Verwaltungszwecke verschiedene Verwaltungsmitarbeiter in der Technischen Abteilung. Sie wird vom Leitenden Registrar geführt.

Aus Gründen im Zusammenhang mit der Öffentlichkeit (und möglicherweise als künftige Änderung) können sämtliche Registrare "Berater" genannt werden und sich selbst so bezeichnen.

Sämtliche tatsächlichen Einnahmen der Zentralen Organisation hängen von der Tätigkeit und vorzüglichen Leistung des Leitenden Registrars ab, genau wie deren potenzielle Einnahmen vom PE und vom Briefregistrar abhängen. Wenn PE und der Briefregistrar sie nicht einbringen, ist es immer noch Sache des Leitenden Registrars, es zu tun. Der Assoziationssekretär erhält jede Woche als Teil des Berichtes der Sektion für Personenregistration vom Leitenden Registrar den Bericht über die Gesamteinnahmen.

Die Personenregistrare interviewen Bewerber, schreiben sie auf Verträge und für Releases ein und nehmen ihre Beiträge für individuelle Ausbildung und individuelles Prozessing entgegen. Wenn die Anzahl der Interessenten zu gering erscheint, nehmen die Personenregistrare sich noch einmal "heiße Akten" vor und versuchen telefonisch oder auf anderem Wege Leute zu beschaffen.

Ein Personenregistrar kann Bewerber nicht endgültig für Ausbildung und Proccessing annehmen. Das wird vom der Direktor für Ausbildung und dem HGC-Verwalter erledigt. Wenn der Bewerber sich komplett eingeschrieben hat, wird er zur Technischen Abteilung geschickt. Der HGC-Verwalter kann verlangen, daß der Bewerber für mehr Stunden eingeschrieben wird, nachdem eine Einschätzung (kein Test) am E-Meter stattgefunden hat – in diesem Fall schreibt der Personenregistrar sie für weitere Stunden ein, wobei die Stunden zu den Verträgen hinzugefügt werden und mehr Beiträge entgegengenommen werden.

Personenregistrare sind zur Einsicht der Testkurven der HGC- und Akademie- Ergebnisse berechtigt.

Ein Personenregistrar gibt einem Studenten oder HGC-PC nach der Ausbildung oder dem HGC-Proccessing immer ein Interview und zieht dabei gewöhnlich etwa 50 Prozent der Einnahmen einer Organisation an Land, indem er zusätzliche Einschreibungen in diesen "anschließenden Interviews" vornimmt.

Das Motto eines Personenregistrars ist: "Verkaufe immer etwas, und sei es nur ein Buch."

Leider haben Personenregistrare "Einnahmenobergrenzen" für die Org. Jeder beliebige Registrar kann die Einnahmen der Woche auf eine bestimmte Zahl als Obergrenze "festnageln". Dies hat etwas mit Akzeptanzniveau im Bezug auf Geld zu tun. Ein Registrar muß hinsichtlich Geld vollkommen frei sein, sonst findet dies statt.

Registrare sind Verwaltungsmitarbeiter, keine technischen Mitarbeiter, doch gewöhnlich sind die besten Registrare gute Auditoren. Jedoch dürfen sie für das HGC keine Proccessingzeiten festlegen, noch dürfen sie die HGC-Ergebnisse einem PC gegenüber nicht kritisieren. Wenn Registrare mit Ergebnissen unzufrieden sind, so wird die Angelegenheit im Beratenden Komitee zur Sprache gebracht oder beim Assoziationssekretär vorgebracht, oder sogar beim HCO-Sekretär, wenn keine Abhilfe erfolgt.

### **Briefregistrations-Sektion**

Der Briefregistrar ist verantwortlich für die Briefregistrations-Sektion in der Unterabteilung für Werbung und Registration.

Der Briefregistrar und die Assistenten sorgen für einen stetigen Fluß von Briefen, der an Bewerber hinausgeht, um diese dazu zu bringen, für Ausbildung und Proccessing hereinzukommen.

Die Einnahmen sind proportional zur Anzahl der Briefe, die einige Wochen vorher verschickt worden sind.

Der Briefregistrar hat die leitende Verantwortung für sämtliche Schreibkräfte, über die Einheiten Zentralakten, Adressen, den Postraum und Mitgliedschaften, damit seine Briefe, Informationspakete und sonstigen Postsachen, wie z.B. Projekte, versandt werden.

### **Zentraler Schreibdienst**

Alles, was mit dem Schreiben und Versenden von Briefen oder Versenden von Mailings oder Aussendeprojekten zu tun hat, untersteht gänzlich dem Briefregistrar.

Alle Schreivarbeiten und Schreibkräfte unterstehen der Leitenden Schreibkraft. *Die Zentralakteneinheit*

Sämtliche Akten über Scientologen oder Bewerber werden vom Verantwortlichen für Zentralakten geführt. Dazu gehört eine Aktenmappe für jeden, der je irgendetwas von der Zentralen Organisation gekauft hat. Die Akten werden unterteilt in aktive und inaktive Akten. Zeitschriften gehen nur an aktive Akten hinaus. Aber Briefe können sowohl an Personen von aktiven als auch inaktiven Akten geschrieben werden. Alles über eine Person, außer ihre Kontenblätter, ihre aktuellen Ausbildungsunterlagen und ihre Testunterlagen, befinden sich in den Zentralakten, doch selbst Daten über diese Dinge, wie z. B. ein Testkurvenblatt, können enthalten sein. Zum Beispiel werden Rechnungskopien, Testkurven von neu gemachten Tests, Benachrichtigungen über eine Zertifizierung alle zur Ablage an die Zentralakten weitergeleitet.

### **Adresseneinheit**

Auf einer ordnungsgemäßen Adressiermaschine werden unter dem Verantwortlichen für Adressen die aktuellen Adressen aller Personen aus den aktiven und inaktiven Akten des CF einsatzbereit gehalten.

Der Verantwortliche für Adressen ist jederzeit bereit, einer beliebigen Einheit oder Unterabteilung eine komplette Kartei zu geben, samt Kennzeichnung derjenigen Personen, an denen die betreffende Funktion interessiert ist.

Der Verantwortliche für Adressen erhält eine Kopie aller Rechnungen, bevor sie an den CF gehen, um ordnungsgemäße Adressänderungen vorzunehmen oder um die Kennzeichnungen zu aktualisieren.

Sämtliche Mailing- und Postfunktionen der Organisation fallen korrekterweise unter den Verantwortlichen für Adressen. Dies betrifft externe Mailings. Das interne Mitteilungszettelsystem kann ebenfalls hier aufgenommen werden, falls es in Gebrauch ist.

Alle Frankiermaschinen fallen ebenfalls unter den Verantwortlichen für Adressen, ebenso wie Briefmarken und deren sichere Aufbewahrung.

### **Mitgliedschaften**

Mitgliedschaften (wie auch die Ausstellung von HAS-Zertifikaten) fallen unter den Briefregistrar und werden normalerweise in der Adresseneinheit bearbeitet.

---

### **Zusammenfassung der Briefregistrations-Sektion**

Das Schreiben von Briefen, das Verpacken von Info-Paketen, das Sammeln von Adressenlisten und Bearbeiten aller Akten und Adressen ist in Zentralen Organisationen eine hochentwickelte Aktivität. Sie ist äußerst wichtig, weil die Einnahmen einer Zentralen Organisation, selbst wenn der PE gut läuft, durch den Umfang des Verkehrs in dieser Sektion vorhergesagt wird. Der Umfang hat sich beim Versenden von Briefen und Paketen seit langem als wichtiger erwiesen als die Qualität. Jede Kommunikation ist besser als keine Kommunikation, wie Zahlen und Fakten schon seit Jahren zeigen. Natürlich spielt die Qualität auch hier ihre Rolle. Die Daten, wie man Briefe schreibt, vom Herbst 1960 sind vorhanden und sollten befolgt werden.

Das Beheben von ARK-Brüchen ist eine Funktion des Briefregistrars.

ARK-Brüchen vorzubeugen, indem korrekte Kennzeichnungen und Adressen und Mitgliedschaften eingehalten werden, all das gehört zu dieser Einheit.

Diese Sektion erhält ihre Post sofort nach Beleg des Eingangs und erhält Kopien sämtlicher Einzahlungsbelege. Man kann keinen hohen Outflow erwarten und der Sektion ihren Inflow verweigern. Post, die für die Sektion für Personenregistrierung wichtig ist, wird vom Briefregistrar rasch beantwortet und an die Sektion für Personenregistrierung weitergegeben, wenn es um Leute geht, die äußern, daß sie hereinkommen werden.

Es gibt nur einen CE Die Sektion für Personenregistrierung darf Akten haben, aber nur zum Gebrauch, nicht zur Aufbewahrung. Wenn eine Akte die Zentralakten verläßt, wird eine Aktenattrappe an ihre Stelle getan, auf der vermerkt ist, wo die richtige Akte hinging. Alles, was während der Abwesenheit der Hauptakte abzulegen ist, wird in die andersfarbige Aktenattrappe gesteckt und bei Rückkehr der Hauptakte in dieser abgelegt.

Die anderen Unterabteilungen, die nicht zur Briefregistrationssektion gehören, verwenden Karteien der Adresseneinheit, nicht die CF-Akten.

### **Unterabteilung für Material**

Der Unterabteilung für Material, die vom Direktor für Material (Dir. Mat) geleitet wird, gehört jeder MEST-Gegenstand in der gesamten Organisation, einschließlich der Papierblätter; sie ist verantwortlich für das Inventar, dessen Vorhandensein, den guten Reparaturzustand und Gebrauch.

Die Unterabteilung für Material richtet Zimmer ein und räumt sie aus, sorgt dafür, daß der Ort sauber bleibt, hält alles in Stand, bestellt die Bauarbeiten und überwacht sie und beschafft sogar neue Büro- oder Auditingräume. Wenn es sich um MEST handelt, greifen Sie es mit der Unterabteilung für Material auf. Wenn es um Dienste, Bedeutung oder Personal geht, greifen Sie es woanders auf.

Die Unterabteilung für Material erledigt sämtliche Einkäufe für die Organisation. Die Einkäufe können nur erledigt werden, nachdem ein Unterabteilungsleiter und der Assoziationssekretär die Genehmigung für einen Einkaufsauftrag erteilt haben, egal wie geringfügig

der Artikel ist. Die entschieden größte Bedrohung für das Überleben einer Organisation ist gewesen, daß die Unterabteilung Material ohne korrekte Einschätzung und genehmigte Einkaufsaufträge eingekauft hat. Sowohl Washington als auch London sind fast dadurch vernichtet worden, daß diese Funktion verkehrt gemacht wurde. Johannesburg, das mit schlechtem Urteilsvermögen einkaufte, endete mit ganz wenig Material, trotz riesiger Rechnungen. Das Einkaufen ist eine Kunst, und in Zentralen Organisationen ist es eine Hauptbedrohung, wenn es zu überreichlich oder verkehrt gemacht wird. Die Einkäufe können so schlimm sein, daß die Organisation pleite macht, während sie nichts erwirbt. Außerdem ist genügend Geld zu haben, um seine Rechnungen zu bezahlen und Dinge zu haben, ein besserer Index für die erforderlichen Einnahmen als die Unterhaltseinheit. Wenn dafür gesorgt wird, daß die Mittel für Auszahlungen stets mehr als genug vorhanden sind, dann ist auch die Unterhaltseinheit hoch. Zum Finanzmanagement gehört auch, was gekauft werden soll. Wenn der Assoziationssekretär zugestimmt hat, dann kann die Unterabteilung für Material es kaufen. Doch wenn die Unterabteilung für Material in Verbindung mit der Buchhaltung in dem Kauf eine Gefahr sieht, so muß die Unterabteilung für Material dies mit dem Assoziationssekretär mit weiteren Zahlen aufgreifen, selbst wenn der Assoziationssekretär es bereits genehmigt hat.

Die größte potenzielle Verstimmung in der Unterabteilung für Material nach dem Einkaufen ist die "Aufgabenerfüllung". Eine Organisation kann zerrissen werden, wenn begonnene Arbeiten nicht jeweils abgeschlossen werden, bevor man mit neuen Arbeiten beginnt. Unfertige Arbeiten können alles durcheinander bringen. Sie müssen vermieden werden.

Der Unterabteilung für Material sollten korrekte Zeitpläne für Aktivitäten gegeben werden, so daß Räume eingerichtet oder Vortragssäle weit im Voraus beschafft werden können.

Die Sauberkeit der Räumlichkeiten ist ein öffentlicher Akzeptanzpunkt in Bezug auf Scientology.

Direktor für Material ist eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe. Sie kann den Entscheidungspunkt für eine Organisation bilden.

### **Unterabteilung für Buchhaltung**

Die Unterabteilung für Buchhaltung wird vom Direktor für Buchhaltung geleitet und nimmt die Geldmittel der Organisation in Empfang, schützt sie und verwendet sie. Keine andere Person kann Geld ausgeben, wenn auch andere es in Empfang nehmen können, falls es sofort an die Buchhaltung gegeben wird.

Scientology Organisationen hatten Schwierigkeiten mit der Buchhaltung, bis ein spezielles Buchhaltungssystem für Zentrale Organisationen entwickelt wurde. Dieses System ist für die Unterabteilung für Buchhaltung in entscheidender Weise charakteristisch und muß ohne Zusätze, umständliche Hauptbücher, sonderbare Untersysteme oder Auslassungen befolgt werden.

Ein Scientology Buchhaltungssystem ist einfach. Es funktioniert. Es besteht daraus, daß man für alles, was man empfängt, einen Einzahlungsbeleg auf einer Maschine mit vier Durchschlägen schreibt und für alles, was man ausgibt, einen Auszahlungsbeleg auf einer

Auszahlungsbeleg-Maschine mit vier Durchschlägen schreibt, selbst für die Portokasse; damit einher geht eine vollständige Aussage darüber, was die Buchhaltung über die Aufwendung weiß.

Das System besteht aus vier Ablagen – eine mit einer Akte für jeden Kreditor, eine mit einer Akte für jeden Debitor, eine mit einer kompletten Akte für jedes Bankkonto, und eine mit einer Akte für jeden Wochenabrechnungs-Umschlag.

Eine Tafel mit Nägeln zum Aufhängen von Belegen für jede Kategorie auf dem Aufschlüsselungsbogen und ein Buch, in das man die Einnahmebögen hineinlegen kann, plus eine Addiermaschine und Aktenschränke vervollständigen das gesamte System.

Wenn dann die Buchhaltung wirklich jedes Stück Papier, jeden Brief, jeden Einzahlungsbeleg, Auszahlungsbeleg und jede Quittung, die hereinkommen, korrekt in diese Akten einordnet, kann jeder sie zusammenfassen und Finanzmanagement wird möglich.

Monatlich werden auf einem vervielfältigten Bogen, der die Namen aller Kreditoren trägt, sämtliche Rechnungen aus der Kreditoren-Akte aufgelistet (nicht nach Rechnungen, die von Firmen zugeschickt worden sind), addiert und dem Assoziationssekretär zusammen mit den Bankkontoauszügen vorgelegt, damit er seine Weisungen hinsichtlich Auszahlung geben kann.

Ein ähnliches vervielfältigtes Blatt wird jeden Monat über die Debitoren und die Beträge, die sie uns schulden, zusammengestellt.

Löhne werden nicht per Scheck, sondern in bar durch Unterschrift des Mitarbeiters auf einem Auszahlungsbeleg ausgezahlt, auf welchem der ganze Zusammenhang angegeben ist. Die Mitarbeiter haben jeweils eine Akte im hinteren Teil der Kreditorenakten, in der Belegkopien abgelegt werden.

Ein bestellter oder vereidigter Buchprüfer kann jederzeit rasch aus diesen Akten vierteljährliche Bilanzen für die Zentrale Organisation zusammenzustellen, sofern sie auf dem Laufenden gehalten werden und ihrer Konzipierung entsprechen.

Wir schreiben keine Zahlen von anderen Zahlen ab in große Stapel von Journalen, Hauptbüchern, Aufstellungen und andere unbekanntes Rätsel hinein. Die Akten sind diese Bücher. Das Gesetz verlangt überall Aufzeichnungen. Dies sind die Aufzeichnungen, die wir haben wollen.

Wenn Leute ihre Rechnungen abbezahlen, belegen Sie es (senden Sie ihnen das weiße Exemplar zusammen mit ihrem nächsten Kontenblatt) und legen es in ihrer Aktenmappe ab.

Unser wöchentlicher Aufschlüsselungsbogen, der die Bruttoeinnahmen und die Einheiten, die Beträge, die in die Summe für Löhne, das Auszahlungskonto, den Gebäudefonds eingezahlt wurden, zeigt, muß für die Mitarbeiter jede Woche an einem Mitarbeiteranschlagbrett ausgehängt werden.

Wir sind an vollständigen, ordentlichen Akten und ihren einzelnen Aufsummierungen interessiert. Das ist Buchhaltung in der Scientology. Wenn die Buchhaltungsunterabteilung etwas anderes macht, befindet sie sich noch immer im 19. Jahrhundert, als die Buchhaltung ein großes Rätsel war und Manager Bankrott gingen.

Wann immer dieses ganze System eingeführt wurde, haben wir eine gute Buchhaltung gehabt und ein leichtes Leben für die Direktoren für Buchhaltung. Sogar die Regierungen waren zufrieden.

---

### **Verwaltungsberichtsformulare**

Es ist nur ein Bericht (und der dazugehörige Einnahmenbogen) pro Unterabteilung pro Woche gestattet, außer in der Unterabteilung Werbung und Registration, wo jede der beiden Sektionen berichtet.

Wir lassen nicht zu, daß sich in einer Zentralen Organisation wahllos Berichtsformulare entwickeln. Alles, was irgendjemand wissen will, befindet sich auf einem einzigen Berichtsbogen für eine Unterabteilung für die Woche.

HCO WW erhält letztlich alles, außer Einnahmebögen. *Technische Berichtsformulare*

Jede Woche verlangt der Direktor für Training von jedem Studenten einen Bericht.

Für jede Sitzung, die einem PC gegeben worden ist, verlangt der Direktor für Prozesing von den Mitarbeiter-Auditoren einen Bericht. Dies sind "Berichte an LRH".

All diese Berichte erhält letztlich HCO WW.

---

### **Die Aufrechterhaltung der Form**

Die obige Niederschrift gibt die wesentlichen Punkte der Form einer Zentralen Organisation.

Es gibt viele Richtlinien. Diese sind in HCO Policy Letter zu finden.

Es gibt viele spezifische Linien und Instruktionen. Diese befinden sich ebenfalls hauptsächlich in HCO Policy Letter.

Die Unterhaltseinheit für die Mitarbeiter wird nicht durch die Art von Gebiet bestimmt, in dem sich eine Zentrale Organisation befindet. Es ist das Festhalten an der Form. Sobald Teile der Zentralen Organisation scheitern, wird die Einheit nachteilig beeinflusst.

Eine Zentrale Organisation erarbeitet nun so viel, wie sie an der obigen Form festhält, und sie kommt so sehr in Teufels Küche, wie sie es nicht tut. Die Einnahmen eines Mitarbeiters stehen direkte mit der Aufrechterhaltung dieses Musters in Zusammenhang.

Es bedurfte eines Jahrzehnts, diese Form einer Zentralen Organisation zu entwickeln. Sie basiert nicht nur darauf, was richtig ist, sondern auch darauf, was das Personal der Zentralen Organisation tut. Halten Sie sich daran.

---

Es gibt bestimmte Binsenwahrheiten, die sich in Bezug auf die allgemeine Unterabteilungsfunktion entwickelt haben. Dies sind:

Wenn die Technische Abteilung zusammenbricht (HGC), dann geht alles dahin. Die Fälle der Mitarbeiter bleiben stecken, es wird kein Führungspersonal gebildet und ARK-Brüche zerstören das Feld.

Eine schlecht geführte Akademie wird durch irgendeine rätselhafte Flüsterkampagne plötzlich nicht mehr besucht.

Wenn die PE-Stiftung nicht ständig durch den HCO-Sekretär und den Assoziationssekretär angetrieben wird, dann zerfällt ihre Ordnung, denn sie ist der erste Angriffspunkt für eine unordentliche Öffentlichkeit. Dort, wo die Öffentlichkeit die Zentrale Organisation kontaktiert, müssen die Punkte unverrückbar gehalten werden, um die Ordnung aufrechtzuerhalten.

Wir dürfen uns bei Dingen niemals auf "warten" verlegen. Die Rechtsverdreher fordern einen immer zum Warten auf. Firmen verlegen uns immer auf "warten". Lassen Sie es sich nicht gefallen. Durchbrechen Sie es.

Ein Mitarbeiter sollte nach seinem effektiven Handeln auf Posten beurteilt werden, nicht nach seinem Charme, seiner Persönlichkeit gegenüber anderen Mitarbeitern oder seinem Mangel an Sympathie.

Eine Klicke von Freunden in der Führung gegen den Rest der Mitarbeiter ist immer ein Ausdruck von Furcht seitens der Führung. Die korrekte Gruppe besteht darin, daß alle Mitarbeiter da sind und ihre Aufgaben erfüllen.

Von den Einnahmen her gesehen ist es besser, auszubilden als zu auditieren. Doch versäumen Sie es nicht, PCs einzuschreiben.

Ein Mitarbeiter, dessen Erscheinungsbild schlampig ist, neigt dazu, seine Kommunikation in gleicher Weise zu bearbeiten.

Ein Mitarbeiter, der ein Sicherheitsrisiko darstellt, kann ganze zwei zusätzliche Mitarbeiter erfordern, um den sich daraus ergebenden Dev-T in Ordnung zu bringen. Sicherheitsrisiken sind Dynamit. Nur durch Sicherheitsrisiken bekommen Sie lügnerische Gerüchte und schlechte Arbeitsmoral.

Besetzen Sie niemals einen Posten mit einer zweitklassigen Person, nur damit ein Posten auf der Organisierungstafel besetzt ist. Es ergibt ein getarntes Loch. Weniger Mitarbeiter können, wenn sie ausgesprochen effektiv sind, mehr schaffen.

Versuchen Sie niemals, die Unterhaltseinheit zu erhöhen, indem Sie gute Mitarbeiter feuern. Stürzen Sie sich stattdessen auf die PE-Stiftung und die Registrare.

Sorgen Sie dafür, daß Bücher verkauft werden, um Leute hereinzubringen. Dies gilt für die PE-Stiftung und für die Rezeption und die Registrare ebenso wie für das HCO.

Reißen Sie als Führungskraft Leute nicht von ihrer Tätigkeit weg, um Notfälle in Ordnung zu bringen.

Notfälle treten nur auf, nachdem jemand einen Schnitzer gemacht hat.

Wenn vom HGC beitragsfreie Prozessing-Wochen verlangt werden, dann bedeutet das, daß die Linie vom Registrar zur HGC-Verwaltung zusammengebrochen ist, daß das HGC mangelhafte Arbeit leistet und daß die Leute sich nicht für genug Prozessing einschreiben.

Halten Sie Sicherheitsrisiken aus dem Feld von der PE-Stiftung, von der Ausbildung und sogar vom Grundstück fern. Sie kosten eine Menge Leute.

Sorgen Sie dafür, daß die Mitarbeiter auditert werden, bis sie Clear sind.

Lassen Sie keine Person auf einen Posten als Unterabteilungsleiter, die eine schlechte Nadelreaktion auf Kontrolle hat.

Lassen Sie keinen Auditor im Kirchenstab, der eine schlechte Nadel in Bezug auf Hilfe hat – sie dramatisieren stets gescheiterte Hilfe.

Der Assoziationssekretär kann einen Mitarbeiter anweisen, zu Mitarbeiterbeiträgen auditert zu werden, jedoch nicht zum Nachteil des Prozessings der Öffentlichkeit oder anderer Mitarbeiter.

Führen Sie die Aktivität straff, wobei Sie diesen Organisationsabriss verwenden, wandeln Sie sämtliche Missionen in Zentrale Organisationen um, sorgen Sie dafür, daß das Technische Niveau und die Einnahmen stets hoch sind, und wir werden es schaffen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 17. FEBRUAR 1961

Ausgabe I

CenOCon

## **KONTINENTALES HCO**

Die Pflichten und Aktivitäten des kontinentalen HCOs sind allgemein folgendermaßen definiert: mir zu helfen, meine Hüte im kontinentalen Bereich zu tragen.

Um die Pflichten des kontinentalen HCOs vollständig zu verstehen, muß man begreifen, was ich tue oder tun würde, und dann dafür sorgen, daß es erledigt wird.

Das Erste wäre die allgemeine Massenverbreitung von Scientology durch Bücher, Zeitschriften, Tonbänder usw. und alle speziellen Veranstaltungen wie zum Beispiel Kongresse.

Das Zweite wäre Ethik, Zertifikate und Auszeichnungen, was auch Recht mit einschließt.

Das Dritte, aber nicht der Wichtigkeit nach, wäre technisch hervorragende Qualität und Ergebnisse beim Prozessing.

Das Vierte wäre das ordentliche Funktionieren aller HCO-Gebietsbüros in einem kontinentalen Bereich, ihrer Mitarbeiter und Finanzprobleme, und dafür zu sorgen, daß sie ihre Aufgaben wie in einem kürzlichen HCOB umrissen erledigen.

Das Fünfte wäre die Erhaltung und Form der Zentralen Organisationen und ihrer Einnahmen und ihres Überlebens, insbesondere während eines Notlage-Zustands (HCO PL 17. Febr. 61 II, DER ZUSTAND NOTLAGE).

Das Sechste wäre die durchgängige Aktivität als persönlicher Sekretär oder der persönlichen Sekretariatsfunktionen für mich selbst.

Das Siebte wäre der Umgang mit Missionsinhabern und Feldauditoren.

Das Achte wären Rechtsaktivitäten.

Kurz gesagt, das kontinentale HCO ist ein verlängerter Arm von HCO WW und hält meine Präsenz und mein Wirken in einem kontinentalen Bereich aufrecht.

Genauso, wie meine eigenen Hüte verallgemeinert und zeitweise unbestimmt sind, sind es die Pflichten des kontinentalen HCOs.

Das kontinentale HCO wird von den Maximen geleitet – dafür sorgen, daß Rons Postulate sitzen – Kommunikation am Laufen halten – Ron helfen, seine Hüte zu tragen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 17. FEBRUAR 1961  
Ausgabe II

CenOCon

## DER NOTLAGEZUSTAND

Besonders im kontinentalen HCO aber auch in Gebiets-HCOs werden keine Managementaktivitäten im Hinblick auf eine Zentrale Organisation unternommen (außer Hutüberprüfungen und anderen Routinepflichten, wie es in den Aktionen von HCO-Gebietsbüros behandelt ist), es sei denn, es existiert ein Notlagezustand.

Wenn ein Notlagezustand in einer Zentralen Organisation existiert, muß HCO annehmen, daß das Management bereits zu einem gewissen Grade darin versagt hat:

- a. der Form einer Zentralen Organisation zu folgen,
- b. Standard-Policy in die Tat umzusetzen,
- c. Initiative zu zeigen oder
- d. ordentlich qualifiziertes Personal auf Posten zu setzen. Und HCO muß einschreiten und tätig werden, um dem Assoziationssekretär mit oder ohne dessen Zustimmung zu helfen.

Die Anzeige eines Notlagezustands kann im voraus von einer OIC-Tafel abgelesen werden, wobei sie von roten Linien in drei oder mehr Kurven oder drei roten Linien auf einer Kurve vorhergesagt wird. Wenn das Management das Auftauchen einer roten Linie toleriert hat, ohne Maßnahmen zu ergreifen, hat ein Notlagezustand bereits eingesetzt, wenn drei erreicht werden; denn dies ist offenkundig ein fallen gelassener Ball oder ein Dutzend fallen gelassene Bälle. Von der Organisation kann man annehmen, daß sie außer Kontrolle ist.

Ich mische mich fast nie direkt in das Leiten einer Zentralen Organisation ein – abgesehen von der Genehmigung von Führungskräften und Assoziationssekretären, dem Systematisieren erprobter Arbeitsweisen sowie dem Bereitstellen von Policy, die auf vorhandener Erfahrung gründen. Wenn eine Zentrale Organisation allerdings Anzeichen des Scheiterns zeigt, muß ich einschreiten.

Es ist keine gute Sache, wenn man plötzlich einschreiten muß. Es ist immer von rascher Aktion begleitet, weil ich niemals einschreite, wenn nicht bereits eine Notlage existiert, und in einer Notlage muß man rasch handeln. Rasche Aktion wird selten von Reibungslosigkeit begleitet. *Aber* in den verschiedenen Notlagen, die in der Vergangenheit aufgetreten sind, als ich einschreiten mußte, wurde es der Organisation ermöglicht zu überleben.

Das Gebiets-HCO, das kontinentale HCO und HCO WW bemerken, in dieser Reihenfolge, Notlagen.

Die Hauptverantwortung für die Handhabung und Ausführung von Anordnungen in einem Notlagezustand obliegt dem kontinentalen HCO, oft über das Gebiets-HCO. Aber das Gebiets-HCO kann allein tätig werden, während es inzwischen das kontinentale HCO unterrichtet, bis sich die Angelegenheit vollständig in den Händen des kontinentalen HCOs befindet. Das kontinentale HCO kann allein tätig werden, während es inzwischen HCO WW und mich vollständig unterrichtet.

Bis ein Notlagezustand existiert, hat HCO – über die Pflichten des Gebiets-HCOs hinaus, die an anderer Stelle im HCO PL vom 9. JAN. 61, PFLICHTEN VON HCO, umrissen sind – wenig mit der tatsächlichen Leitung einer Zentralen Organisation zu tun. Wenn aber ein Notlagezustand wirklich entstanden ist, werden die Befugnisse der HCO-Vertreter in allen Punkten, außer dem Unterzeichnen von Verträgen oder Zertifikaten oder Auszeichnungen, dieselben wie die des Leitenden Direktors.

Der *Zweck* der Handhabung eines Notlagezustands besteht darin, die Organisation unmittelbar sofort, jetzt durch jegliche praktischen, schnellen Mittel auf ein Überlebensniveau hinaufzubringen.

Die zu unternehmenden Schritte sind:

- a. Inspizieren Sie sofort das Muster einer Zentralen Organisation und korrigieren Sie augenblicklich die Fehler, die sich entwickelt haben mögen;
- b. Setzen Sie Standard-Policies um, wenn Unwissenheit oder Besserwisserei vielleicht seltsame Policy eingeführt haben.
- c. Demonstrieren Sie beim Überwinden der Situation Initiative und fördern Sie Initiative bei anderen.
- d. Führen Sie Security-Checks beim Personal durch und bekommen Sie besser qualifiziertes Personal auf entscheidende Posten.

In einem Notlagezustand kann ein HCO-Gebietssekretär Mitarbeiter bis zur Stufe eines Unterabteilungsleiters nach eigenem Ermessen ohne Rücksprache mit irgendjemandem, aber mit vollständiger Meldung an das kontinentale HCO ernennen oder versetzen. Solche Ernennungen und Versetzungen sind immer temporärer Natur und ein Assoziationssekretär kann schriftlich mit vollständigen Daten und Kurven beim kontinentalen HCO, HCO WW oder dem Leitenden Direktor Beschwerde dagegen einlegen. Aber die temporäre Ernennung oder Versetzung darf nicht auf die Befunde einer solchen Beschwerde warten, sondern wird in dem Augenblick wirksam, wo sie mündlich oder schriftlich durch den HCO-Vertreter beordert wird.

Die Umgestaltung von Unterabteilungen oder Linien muß in Kraft treten, sobald sie vom HCO-Vertreter während eines Notlagezustands angeordnet worden ist. Eine schriftliche Beschwerde kann vom Unterabteilungsleiter oder Assoziationssekretär an das kontinentale HCO, HCO WW oder den Leitenden Direktor eingereicht werden, aber die vorläufige Maß-

nahme muß in Kraft treten und in Kraft bleiben, bis Befunde zur Beschwerde veröffentlicht worden sind.

Während all dies hart erscheinen mag, ist es das, was ich unternehmen müßte und unternehmen würde, wenn ich mich an diesem Ort befände. Daher ist es in Wirklichkeit das kontinentale HCO, welches mir hilft, meinen Hut zu tragen.

### **DEFINITION DES ZUSTANDS**

Ein Notlagezustand ist exakt dann als vorhanden definiert, wenn einer oder mehrere der folgenden Umstände vorliegen:

1. Die Einnahmen der Zentralen Organisation fallen zum Donnerstag um 14.00 Uhr der betreffenden Woche unter £1.000 oder \$3.000. (Für Stadtbüros £500 oder \$ 1.500. Dies schließt Neuseeland, Los Angeles, Durban, Sydney, Perth, San Diego, Kapstadt, Seattle und New York mit ein.)
2. Zwei Diagramme auf der OIC-Tafel zeigen im Moment des Aushangs oder am Dienstag um 14.00 Uhr – die vergangene Woche zum Ausdruck bringend – für zwei aufeinander folgende Wochen rote Linien (dieselben zwei Diagramme) für Niedergang.
3. Ein Diagramm zeigt zum Zeitpunkt des Aushangs oder am Dienstag um 14.00 Uhr für drei aufeinander folgende Wochen eine rote Linie.
4. Zwanzig Prozent oder mehr aller HGC-Fälle weisen in irgendeiner gegebenen Woche keinen Gewinn oder eine Verschlechterung vor.
5. Die PE-Stiftung hat in irgendeiner gegebenen Woche weniger als zwanzig auf dem PE-Kurs und weniger als zehn neue für das Ko-Auditing.
6. Die Organisation wird von einem Gläubiger gemahnt.
7. Akademiestudenten sind nicht in der Lage, vom HCO-Überprüfungsausschuß ein "Bestanden" zu bekommen oder die Anwesenheit in der Akademie ist sehr niedrig, was beides einen Notlagezustand in der Akademie bedeutet.

Im Falle von 1 (Einnahmen geringer als £1.000 oder \$3.000) ist der Notlagezustand allgemein und Maßnahmen können innerhalb der gesamten Organisation ergriffen werden.

Im Falle von 2 ist der Notlagezustand allgemein.

Im Falle von 3, 4 und 5 ist der Notlagezustand auf die betroffenen Unterabteilungen beschränkt.

Im Falle von 6 ist der Notlagezustand allgemein.

Da ein Notlagenzustand nur auftritt, nachdem reichlich Bälle fallen gelassen worden sind, und da dies bereits entweder von schlechter Arbeitsmoral oder von Sicherheitsrisiken zeugt, seien Sie, HCO-Vertreter, nicht zu aufgebracht, wenn Ihre Maßnahmen in der Zentralen Organisation auf Protest der einen oder anderen Form stoßen. Ihre Maßnahme löste nur einen vorhandenen Protest aus. Machen Sie sich also niemals Sorgen, ob ich hinter Ihnen ste-

he. Ich stehe die ganze Zeit hinter Unterabteilungsleitern und dem Assoziationssekretär, außer es entwickelt sich ein Notlagezustand. Dann unterstütze ich HCO.

Ein Notlagezustand muß dem Assoziationssekretär oder in seiner Abwesenheit seinem Stellvertreter vom HCO-Vertreter erklärt werden, bevor er offiziell existiert.

Ein bestimmter Notlagezustand darf von dem Zeitpunkt an, wo er erklärt wurde, nur zehn Tage lang existieren, kann aber direkt anschließend erneut erklärt werden, wenn die definierte Notlage sich wiederholt.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 30. MAI 1961

Ausgabe II

Nur HCOs  
Kein Remimeo

## WIE MAN IN HCO EIN BEKENNTNIS ABLEGT

Die Art und Weise, wie ein HCO mir bekennt, daß es – nun da Tech-Probleme gelöst sind – seine Aufgabe nicht erfüllt, besteht darin, mir einen Brief folgender Art zu schreiben:

Lieber Ron,

Wir machen eine schwere Zeit mit niedrigen Einheiten durch. Wir mußten der Zentralen Org Geld leihen, obwohl du dies verboten hast. Es tut uns leid, daß wir für keines der Bücher zahlen können, die wir verkaufen. Wir haben Schwierigkeiten, gutes Personal zu finden. Hier sind einige Zeitungsausschnitte – es tut uns leid, daß es schlechte Publicity ist, aber die PE-Stiftung hat einen Fehler begangen. Wir sind nicht in der Lage, unsere Bulletins herauszubringen, weil wir kein Geld für HCO-Mitarbeiter haben.

Ach ja, hier ist ein Ausschnitt, der besagt, daß die Ärztevereinigung hinter Quacksalbern her ist, und hier sind auch eine Reihe schlechter Briefe aus der Öffentlichkeit.

Mit besten Grüßen,

HCO Detroit.

Frei übersetzt, liest sich dies oder irgendein Teil davon tatsächlich folgendermaßen:

Lieber Ron,

Wir bauen hier in HCO wirklich Mist. Wir bekommen zwar korrekt HCO Bulletins, aber wir sorgen nicht dafür, daß sie realisiert werden.

Die Qualität im HGC und der Akademie ist schrecklich, aber natürlich hat das nichts mit uns zu tun.

Wir haben dafür gesorgt, daß wir keinen guten Mitarbeiter-Auditor für Mitarbeiter für Listen 1 und 2 bekommen. Wir haben einen, der sich um Gunst bemüht und keinen Security-Check durchführen kann.

Wir würden gern die Zentrale Org auf Zack bringen, aber wir können nicht konfrontieren, wie aufgebracht sie wird, daher zeigen wir ihr in der Regel keine Policy Letters. Wenn

hier irgendwelche deiner Postulate realisiert werden, kommen sie auf einer Gerüchtelinie herein und gelangen zufällig in die Zentrale Org.

Das Klären der Gemeindemitglieder würde viel zu lange dauern, daher haben wir es aufgegeben. Es ist vielleicht sowieso nicht wahr. Ganz sicher *sind wir* immer noch aberriert.

Wir hoffen, du bist so apathisch, wie wir es sind. Mit schlimmsten Grüßen

HCO Detroit.

Falls das Obige irgendwelche Verbindungen zu lebenden oder toten Personen enthält, ist das reiner Zufall. Schreiben Sie es einfach meiner schlechteren Seite zu, nachdem ich die ganze Nacht im Bemühen gearbeitet habe, Probleme zu lösen, die HCO von vornherein hätte verhindern sollen.

Jeder würde seine Arbeit verrichten, wenn ein Krieg im Gange wäre. Nun, ich habe Neuigkeiten für Sie. Er ist im Gange. Und wenn Sie nicht dafür sorgen, daß Clearing in HGCs Routine wird und Akademien gute Auditoren hervorbringen, werden nicht nur Sie, sondern die gesamte Menschheit diesen Krieg verloren haben.

Wir sind erfolgreich, wenn HCO seine Aufgabe erledigt. Wir sind erfolgreich, wenn wir routinemäßig Releases und Clears hervorbringen. Wir verlieren, wenn *irgendwelche* der in den obigen erfundenen Briefen getroffenen Aussagen lange wahr bleiben und in HCOs nicht gelöst werden.

Jeder Teil dieses Textes wird durch **hochwertige technische Dienste** gelöst.

L. RON HUBBARD  
Gründer

PS.: Zum Glück habe ich nie derlei Briefe erhalten. Aber ich erhalte Zeilen aus ihnen. LRH

## **HCO STANDING ORDERS**

### **Standing Order No. 1**

"All mail addressed to me shall be received by me."

### **Standing Order No. 2**

"A message box shall be placed in all Scientology Organizations so that any messages for me may be received by me."

### **Standing Order No. 3**

"All HCO Personnel and Scientology Personnel should not discourage communication to me."

I am always willing to help.

By my own creed, a being is only as valuable as he can serve others.

L. RON HUBBARD

[From HCO POLICY LETTER OF 18 DECEMBER 1961 STANDING ORDERS]



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 10. JANUAR 1962  
(Verbesserte Wiederherausgabe vom 21.6.67)

Remimeo  
Tech-Hats  
Qual-Hats  
HCO-Hüte

**HCO FESTSTEHENDE ANORDNUNG NR. 5**  
**STUDENTEN**

Alle Studenten, die formell in irgendeiner Scientology Akademie eingeschrieben sind, sollen gründlich ausgebildet werden.

Der Standard des niedrigsten professionellen Zertifikates soll so beschaffen sein, daß es den sofortigen und uneingeschränkten Einsatz des graduierten Studenten in jedem Hubbard-Beratungszentrum erlaubt.

Der einzige nachhaltige Overt, der mit Scientology gemacht werden kann, besteht darin, sie nicht gut und genau zu verbreiten. Dies schließt die Ausbildung von Studenten ein.

Studenten müssen in der Ausbildung von Anfang an dahingehend ausgebildet werden, spektakuläre Ergebnisse im Prozessing zu erwarten und zu erreichen.

Studenten müssen während der Ausbildung dahingehend orientiert werden, sich um die Fälle von Mitstudenten und -Scientologen zu kümmern. Im Falle eines schwachen oder schwierigen Studenten muß von anderen Studenten verlangt werden, daß sie der Angelegenheit mit Scientology abhelfen.

Studenten müssen ausgebildet werden, ihre Probleme mit Scientology zu lösen.

Studenten müssen dazu ausgebildet werden zu auditieren, ungeachtet ihrer eigenen Restimulierungen oder Fälle. Wenn sie auditieren, haben Auditoren keine Fälle.

Studenten darf nicht erlaubt werden, abzusacken, nachlässig zu werden oder wegzu-bleiben, und dies kann erreicht werden, da alle solche Einstellungen vom Versäumnis herrühren, dem Studenten früh in der Ausbildung eine entsprechende Realität zu vermitteln.

Wir müssen neue Scientologen ausbilden, so daß wir stolz auf sie als Scientologen sein können und Vertrauen in sie setzen können – nicht anhand einer Untersuchung ihrer Vergangenheit, sondern allein aufgrund der Tatsache, daß sie in der Akademie ausgebildet wurden.

Studenten und Instruktoren sollten gleichermaßen voll und ganz verstehen, daß weder wir noch dieses Universum es uns leisten können, auch nur einen potenziellen Auditor zu verlieren.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:sf.jp.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 21. NOVEMBER 1962

CenOCon

## WIEDERHERAUSGABE VON MATERIALIEN

Es ist verboten, technische Daten der Scientology in Bulletins und Policy Letters durch eine Zentrale Org oder ein Büro unter einem anderen als meinem Namen wiederherauszugeben.

Stückchen aus einem Tonband herauszupicken und diese unter dem Namen des Direktors für Ausbildung oder dergleichen zu veröffentlichen, wie es in Australien getan wurde, ist nicht nur ein Alter-is, sondern auch ungeheuer verwirrend. Es öffnet Zuständen wie 1950 Tür und Tor, als nach einem Vortrag plötzlich zahllose "Autoritäten" aufkamen und eine "neue Technologie" "entwickelten". Ich übernahm damals Verantwortung für den Ursprung meiner Materialien, um weiteres Chaos und ein Durchdrehen von PCs zu verhindern. Ich habe in dieser Verantwortung niemals nachgelassen und wir sind damit gut gefahren.

Wenn Sie Tonbändern oder Aufzeichnungen Auszüge entnehmen, so tun Sie dies unter meinem Namen, nicht dem von jemand anderem.

Materialien zur Dissemination an die Öffentlichkeit können natürlich umgeschrieben und veröffentlicht werden, solange keine Verwirrung über ihren Ursprung erzeugt wird.

Materialien von mir unter anderen Namen ohne Herkunftshinweis herauszugeben ist die destruktivste Aktion, die unternommen werden kann, da es die Gesamtheit der Scientology aufsplittert.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 31. DEZEMBER 1964

Ausgabe II

Remimeo  
Missionen  
Sthill-Studenten

**DIE VERWENDUNG VON "DIANETIK",  
"SCIENTOLOGY", "ANGEWANDTE PHILOSOPHIE"**

Um die guten Namen von "Dianetik", "Scientology" und "Angewandte Philosophie" zu schützen, werden die folgenden Policies beibehalten oder treten unmittelbar in Kraft.

1. Für sämtliche Vorträge, Bücher, Veröffentlichungen, Filme, Muster und Diagramme über die oben genannten Themen liegt das Urheberrecht bei L. Ron Hubbard.
2. Die Erlaubnis, diese Äußerungen zu verwenden, wird allen berechtigten Inhabern von Zertifikaten gewährt, die von einer von L. Ron Hubbard anerkannten Organisation ausgestellt worden sind – vorausgesetzt, die folgenden Bedingungen sind erfüllt:
  - a. Die Namen, Daten, Materialien und Prozesse dürfen nur in Verbindung mit und in Bezug auf die Stufe und Klasse verwendet werden, für die das Zertifikat herausgegeben worden ist.
  - b. Technische Informationen, womit das "Wie" und "Warum" unserer Aktivitäten gemeint ist, dürfen nicht in Form von Vorträgen, Schriften, Demonstrationen oder durch irgendwelche anderen Mittel an die Öffentlichkeit gebracht werden, außer durch Bücher oder Tonbänder, die von L. Ron Hubbard veröffentlicht worden sind, oder einer Organisation, die von L. Ron Hubbard anerkannt worden ist, oder auf einem ordnungsgemäß von einer Person durchgeführten Kurs, die dafür zertifiziert ist, diesen Kurs zu unterrichten, oder in einer ordnungsgemäß in die Wege geleiteten Auditingssitzung, wobei im Rahmen der Klasse und Stufe des Auditors ein "Prozeß" auditiert werden darf.

**Anmerkung:** Der Grund für das Vorhergehende liegt darin, daß, wenn Daten von etwas anderem als der ursprünglichen Quelle übermittelt werden – das heißt den Büchern, Bulletins, Vorträgen usw. –, ein Alter-is geschieht, verheerend ist, auch wenn er noch so klein ist.

3.
  - a. Die Namen "Dianetik", "Scientology"; "Angewandte Philosophie" dürfen im Namen einer Vereinigung oder Aktivität nur mit Genehmigung von L. Ron Hubbard verwendet werden.
  - b. Eine solche Genehmigung kann jederzeit widerrufen werden.

- c. Die Genehmigung ist nicht übertragbar, außer mit schriftlicher Erlaubnis von L. Ron Hubbard oder einer Person, die von ihm dazu autorisiert ist, solche Erlaubnisse zu gewähren.
  - d. Genehmigungen werden nur an einzelne Missionsinhaber vergeben.
  - e. Genehmigungen werden nicht vergeben, wenn der Titel den Namen eines Ortes enthält, der einen größeren Bereich als die unmittelbare Umgebung des Hauptsitzes des Missionsinhabers bezeichnet.
4. Jeder, der Scientology unter einem anderen als seinem eigenen Namen praktiziert, muß die Genehmigung des Mission Secretary einholen.
  5. Die Verwendung der Daten und/oder Materialien unter einem anderen Namen oder die Verwendung der Daten und/oder Materialien in Verbindung mit einer anderen Lehre, ist untersagt.
  6. Die Verwendung der Daten und/oder Materialien zu einem anderen Zweck als der Verbesserung eines Individuums, einer Gruppe oder der Menschheit ist untersagt.
  7. Zertifikate, und damit die Genehmigung zu praktizieren usw., können jederzeit von L. Ron Hubbard oder jemandem, der von ihm dazu autorisiert ist, widerrufen werden, falls irgendwelche Verletzungen des Obigen stattfanden oder es seiner Meinung nach aus berechtigtem Grunde notwendig ist.

Es ist nicht beabsichtigt, irgendeinen redlichen Scientologen, der ordnungsgemäß zertifiziert ist, von der Ausübung der Scientology oder Verwendung der Scientology-Daten oder -Materialien abzuhalten; ganz im Gegenteil, es ist notwendig, Sie vor dem Mißbrauch durch andere zu schützen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 7. FEBRUAR 1965  
(Herausgegeben im Mai 1965)

Remimeo  
Saint Hill-Studenten  
Hut des Assoziations-  
/Organisations-Sekretärs  
Hut des HCO-Sekretärs  
Hut des Fallüberwachers  
Hut des DofP  
Hut des DofT  
Mitarbeiter-Hut  
Franchise

Anmerkung: Die Nichtbeachtung dieses Policy Letters brachte Mitarbeitern eine harte Zeit, kostete unzählige Millionen und machte es 1970 notwendig, umfassende internationale Anstrengungen zur Wiederherstellung grundlegender Scientology auf der ganzen Welt zu unternehmen. Innerhalb von fünf Jahren nach der Herausgabe dieses Policy Letters, als ich mich nicht auf den Linien befand, hatte die Verletzung dieser Policies beinahe zur Zerstörung von Organisationen geführt. "Auf die Schnelle gemachte Grade" schlichen sich ein, und dadurch wurde Zehntausenden von Fällen Fallgewinn vorenthalten. Deshalb sind Handlungen, die diesen Policy Letter ignorieren oder verletzen, **Schwerverbrechen**, die Komitees der Beweisaufnahme für **Verwaltungspersonal** und **Führungskräfte** zur Folge haben. Es ist nicht "lediglich eine Tech-Angelegenheit", denn die Mißachtung dieser Policies zerstört Organisationen und verursachte eine zwei Jahre andauernde Krise. **Es ist die Aufgabe eines jeden Mitarbeiters**, ihre Befolgung durchzusetzen.

*Alle Stufen*

**DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN**

Der HCO-Sekretär oder sein Kommunikator muß bei allen Mitarbeitern und neuen Mitarbeitern bei ihrer Einstellung eine Hutüberprüfung auf dieses Policy Letter durchführen.

Vor einiger Zeit haben wir den Punkt erreicht, eine einheitlich funktionierende Technologie zu besitzen.

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

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

"Keine Resultate" ist das einzige, was Ihnen Studenten oder Preclears zum Vorwurf machen können. Schwierigkeiten treten nur dort auf, wo es "keine Resultate" gibt. Angriffe von Regierungen oder Monopolinhabern treten nur dort auf, wo es "keine Ergebnisse" oder "schlechte Resultate" gibt.

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

Es ist also die Aufgabe des Assoziations- oder Organisations-Sekretärs, des HCO-Sekretärs, des Fallüberwachers, des DofP, des DofT sowie sämtlicher Mitarbeiter, dafür zu sorgen, daß die korrekte Technologie angewendet wird.

Dafür zu sorgen, daß die korrekte Technologie angewendet wird, besteht aus folgenden Schritten:

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

Eins ist getan worden.

Zwei ist von vielen erreicht worden.

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

Vier wird jeden Tag in den meisten Teilen der Welt erfolgreich getan.

Fünf wird beständig jeden Tag erreicht.

Sechs wird von Ausbildern und Kursüberwachern beständig erreicht.

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

An Acht wird nicht hart genug gearbeitet.

Neun wird durch die "vernünftige" Einstellung der nicht ganz so hellen Köpfe behindert.

Zehn wird selten mit genügend wilder Entschlossenheit getan.

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

Die Gründe dafür sind nicht schwer zu finden: a) Eine schwache Gewißheit darüber, daß die Technologie funktioniert (obiger Punkt Drei), kann zu einer Schwäche in Sieben, Acht, Neun und Zehn führen. b) Ferner haben die nicht allzu Intelligenten einen schwachen Punkt in Bezug auf den Knopf Eigenwichtigkeit. c) Je niedriger der IQ, desto unzugänglicher sind einer Person die Früchte der Beobachtung. d) Die Dienstfaksimiles der Leute verursachen, daß sie sich gegen alles verteidigen, dem sie sich gegenüber sehen – sei es gut oder schlecht –, und es ins Unrecht zu setzen suchen. e) Die Bank versucht, das Gute zu zerstören und das Schlechte fortbestehen zu lassen.

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

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

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

Unsere Technologie ist nicht von einer Gruppe entdeckt worden. Es stimmt zwar, daß ich sie auch nicht hätte entdecken können, wenn mich die Gruppe nicht in vielerlei Hinsicht unterstützt hätte. Aber die Tatsache bleibt bestehen, daß, wenn sie in ihrer Entwicklungsphase

nicht von einer Gruppe entdeckt worden ist, man ruhig annehmen kann, daß Gruppenanstrengungen ihr in der Zukunft auch nichts hinzufügen oder sie erfolgreich verändern werden. Ich kann dies erst jetzt sagen, da wir es geschafft haben. Was natürlich noch bleibt, ist die Aufstellung und Koordination dessen, was getan worden ist, durch die Gruppe, was wertvoll sein wird – jedoch nur solange, wie sie nicht danach trachtet, Grundprinzipien und erfolgreiche Anwendungen abzuändern.

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

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

Erkennen Sie also, daß wir aus dem Schlamm herausgeklettert sind – durch welches gutes Glück und gesunden Menschenverstand auch immer – und *weigern* Sie sich, wieder in ihn zurückzusinken. Sorgen Sie dafür, daß die obigen Punkte Sieben, Acht, Neun und Zehn erbarmungslos befolgt werden, und wir werden niemals gestoppt werden. Werden Sie in dieser Sache nachsichtig, und wir werden untergehen.

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

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

Der gemeinsame Nenner einer Gruppe ist die reaktive Bank. Thetans ohne Banken zeigen unterschiedliche Reaktionen. Sie haben nur ihre Bank gemeinsam. Sie stimmen also nur über Bankprinzipien überein. Von Person zu Person ist die Bank identisch. Daher sind konstruktive Ideen *individuell* und erhalten nur selten breite Zustimmung in einer Gruppe von Menschen. Ein Individuum muß sich *über* ein begieriges Verlangen nach Zustimmung durch eine humanoide Gruppe erheben, um irgendetwas Anständiges fertigzubringen. Die Bankübereinstimmung war es, die die Erde zur Hölle gemacht hat – und wenn Sie die Hölle such-

ten und die Erde fänden, so würde sie zweifellos dafür genügen. Krieg, Hungersnot, Todesqualen und Krankheit sind das Schicksal des Menschen gewesen. Eben jetzt haben die großen Regierungen der Welt die Mittel entwickelt, um jeden Mann, jede Frau und jedes Kind auf diesem Planeten zu braten. Das ist Bank. Das ist das Ergebnis von kollektiver Gedankenübereinstimmung. Die anständigen und angenehmen Dinge auf diesem Planeten stammen von *individuellen* Aktionen und Ideen, die es irgendwie geschafft haben, die Gruppenidee zu umgehen. Was das anbetrifft, schauen Sie sich einmal an, wie wir selbst von den Medien der "öffentlichen Meinung" angegriffen werden. Und doch gibt es keine ethischere Gruppe auf diesem Planeten als uns.

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

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

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

Also spielen Sie dieses Spiel einfach nicht mit. Setzen Sie Sieben, Acht, Neun und Zehn durch, und Sie werden Ihren Weg von allen Dornen, die dort in Zukunft auftauchen könnten, freiräumen.

Hier ist ein Beispiel aus der Wirklichkeit, in dem eine höhere Führungskraft wegen einem völligen Durcheinander bei einem PC eingreifen mußte: Ein Fallüberwacher wies den Ausbilder A an, er solle den Auditor B am Preclear C den Prozeß X auditieren lassen. Auditor B erzählte hinterher dem Ausbilder A, "es hat nicht funktioniert". Ausbilder A war schwach in obigem Punkt Drei und glaubte nicht wirklich an Sieben, Acht, Neun und Zehn. Ausbilder A teilte also dem Fallüberwacher mit: "Der Prozeß X hat beim Preclear C nicht funktioniert." Das ist nun ein direkter Schlag gegen jeden der obigen Punkte Eins bis Sechs beim Preclear C, Auditor B, Ausbilder A *und* beim Fallüberwacher. Es öffnet der Einführung "neuer Technologie" und dem Fehlschlag die Tür.

Was ist hier geschehen? Der Ausbilder A ist dem Auditor B nicht an die Kehle gesprungen, das ist alles, was geschehen ist. Folgendes *hätte* er tun sollen: sich den Auditorenbericht schnappen und ihn durchsehen. Als eine höhere Führungskraft dies bei diesem Fall tat, entdeckte sie, was der Fallüberwacher und die anderen übersehen hatten: daß der Prozeß X die Tonarmaktion des Preclears C in dieser Sitzung auf 25 Tonarmabschnitte erhöht hatte, daß aber nahe dem Ende der Sitzung Auditor B mit einer Erkenntnis des PCs Q und A gemacht hatte und den Prozeß X, obwohl er immer noch viel Tonarmaktion erzielte, fallengelassen hatte und dazu übergegangen war, einen selbst ausgedachten Prozeß zu auditieren, wodurch der Preclear C nahezu zum Durchdrehen gebracht worden war. Bei einer Untersuchung des IQs von Auditor B stellte sich heraus, daß er bei ca. 75 lag. Es stellte sich heraus, daß Ausbilder A großartige Ideen darüber hatte, daß man niemals irgendjemanden abwerten dürfe, nicht

einmal einen Wahnsinnigen. Der Fallüberwacher erwies sich als "mit Verwaltungsarbeit zu beschäftigt, um irgendwelche Zeit für tatsächliche Fälle zu haben".

Nun, das ist ein nur allzu typisches Beispiel. Der *Ausbilder* hätte Sieben, Acht, Neun und Zehn durchsetzen sollen. Dies hätte so begonnen: Auditor B: "Dieser Prozeß X hat nicht funktioniert." Ausbilder A: "Was genau hast *du* falsch gemacht?" Sofortiger Angriff. "Wo ist dein Auditorenbericht von dieser Sitzung? Gut. Schau her, du bekamst eine Menge Tonarmbewegung, als du mit dem Prozeß X aufgehört hast. Was hast du gemacht?" Dann wäre es dem Preclear nicht so schlecht gegangen, daß er fast zusammengebrochen wäre, und alle vier hätten Gewißheit behalten.

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

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

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

Ich erinnere mich an einen Studenten, der auf einem Akademie-Kurs squirrelte und nach den Kursstunden eine Menge nicht standardgemäßer Gesamtzeitspur-Prozesse an Studenten auditierte. Die Akademie-Studenten waren von all diesen neuen Erfahrungen wie elektrisiert und wurden nicht schnell unter Kontrolle gebracht, und der Student selbst wurde nie-

mals bezüglich der Punkte Sieben, Acht, Neun und Zehn in die Mangel genommen, so daß er sie wirklich kapiert hätte. Anschließend verhinderte dieser Student, daß ein anderer Squirrel in Ordnung gebracht wurde, und seine Frau starb infolge körperlichen Mißbrauchs an Krebs. Ein harter, eiserner Ausbilder hätte in diesem Moment zwei Squirrels und das Leben eines Mädchens retten können. Aber nein, Studenten hatten ein Recht, zu tun, was immer ihnen beliebte.

Squirreln (das Abweichen zu merkwürdigen Praktiken oder das Abändern von Scientology) kommt allein von Nichtbegreifen. Gewöhnlich bezieht sich das Nichtbegreifen nicht auf die Scientology, sondern auf einen früheren Kontakt mit einer ausgefallenen humanoiden Praktik, welche ihrerseits nicht verstanden wurde.

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

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

Wenn sich jemand für einen Kurs einschreibt, dann betrachten Sie ihn als Mitglied für die Dauer dieses Universums – lassen Sie niemals eine "aufgeschlossene" Einstellung zu. Wenn jemand fortgehen will, lassen Sie ihn schnell fortgehen. Wenn sich jemand einge-

schrieben hat, so ist er an Bord, und wenn er an Bord ist, dann ist er zu denselben Bedingungen hier wie alle anderen von uns – gewinnen oder beim Versuch sterben. Lassen Sie ihn niemals ein halbherziger Scientologe sein. Die besten Organisationen der Geschichte waren harte, hingebungsvolle Organisationen. Kein einziger weichlicher Haufen Windelhöschen tragender Dilettanten hat jemals etwas zustande gebracht. Es ist ein hartes Universum. Der soziale Anstrich läßt es mild erscheinen. Aber nur die Tiger überleben – und selbst *sie* haben es schwer. Wir werden überleben, weil wir zäh und hingebungsvoll sind. Wenn wir jemanden *wirklich* ordnungsgemäß ausbilden, wird er mehr und mehr Tiger. Wenn wir halbherzig ausbilden, uns davor fürchten, jemandem zu nahe zu treten, und Angst davor haben, etwas durchzusetzen, dann machen wir Studenten nicht zu guten Scientologen – und damit werden alle im Stich gelassen.

Wenn Frau Schmusekuchen zu uns kommt, um ausgebildet zu werden, verwandeln Sie jenen schweifenden Zweifel in ihren Augen in einen festen, wild entschlossenen Blick, und sie wird gewinnen, und wir alle werden gewinnen. Passen Sie sich ihr an, und wir alle werden ein wenig sterben. Die richtige Ausbildungseinstellung ist "Du bist hier, also bist du ein Scientologe. Jetzt werden wir dich zu einem fachmännischen Auditor machen, was auch immer geschieht. Wir haben dich lieber tot als unfähig".

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

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

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

Ein Ausbilder oder Überwacher oder eine Führungskraft *muß* Fälle von "Nichtfunktionieren" mit wilder Entschlossenheit in Frage stellen. Sie müssen aufdecken, was tatsächlich vorgefallen ist, was tatsächlich auditiert wurde und was tatsächlich getan oder nicht getan wurde.

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

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

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

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

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

Führen Sie sie durch, und wir werden gewinnen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:jw:rr:nt:ka:mes:rd:bk



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 4 MARCH 1965

General Non-Remimeo  
Franchise Sthil Sen Staff  
Former Sthil Grads  
Sthil Students

*Hat Material*

*Division 1*

**HCO SECRETARY WW**

Under the hat of HCO Certificates and Awards, all matters relating to certification and membership are referable to the HCO Secretary WW when not handled at lower echelons.

Under the hat of HCO Justice, all matters relating to Committees of Evidence, Convening Authorities, carrying out sentences and review are referable to HCO Secretary WW when not handled at lower echelons, or for final review.

In matters of dispute, the award or revocation of Franchises is referable to HCO Sec WW under the HCO Policy hat. HCO Sec WW may over-rule the Franchise Secretary's awards or withdrawals of Franchise when these become matters of dispute.

Under HCO Technical Hat, all questions of what data is issued to whom and the proper routing of data to Scientologists is directed by HCO Sec WW, when clarifications are required.

All data to be sent to Saint Hill graduates is determined and executed by HCO Sec WW.

All organization conditions are assigned by HCO WW and conditions may also be assigned to org departments by HCO WW where the matter is overlooked locally. (See Condition Formulas Policy Letters.)

Any matter affecting HCO Area Secretaries or HCO Continental Secretaries may be referred to HCO Sec WW for clarification or decision.

HCO Secretary WW is the World Wide level Executive for Division One (HCO) and a member of the World Wide Council of Three of which the Org Sec WW and the Assistant Treasurer WW are the other two. (See Policy Letters of similar date.)

L. RON HUBBARD

LRH:jw.cden



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 4. MÄRZ 1965  
Ausgabe II

Gen Non-Remimeo  
SH-Führungskräfte  
Management- und Org-  
Führungskräfte  
HCO-Sekretäre

*Hutmaterial*

*Division 1 (HCO)*

**VERTEILUNG VON TECHNISCHEM  
MATERIAL UND POLICIES**

Der HCO-Sekretär (WW, Kontinental oder Gebiet) leitet alle im folgenden aufgeführten Dinge weiter und stellt sie für die Herausgabe zur Verfügung:

1. Veröffentlichungen für Mitarbeiter
2. Veröffentlichungen für das HGC
3. Veröffentlichungen für die Akademien
4. Veröffentlichungen für Missionen
5. Veröffentlichungen größerer Magazinausgaben
6. Veröffentlichungen kleinerer Magazinausgaben
7. Org-Briefe
8. Broschüren
9. Werbeanzeigen
10. Antworten von Überwachern
11. Öffentliche Vorträge

Bulletins, Policy Letters und Artikel können:

- A. Akten entnommen werden
- B. von LRH neu geschrieben erhalten werden
- C. von LRH-Tonbändern kopiert und neu geschrieben werden
- D. aus A, B und C zusammengefaßt sein, ohne daß neue Materialien, Policies oder Technologie eingefügt wird.

Alle unter A, B, C und D genannten Bulletins, Policy Letters und Artikel müssen die LRH-Verfasserzeile tragen.

Keine anderen Materialien als reine Scientology sind bei den obigen Zeilen 1 bis 11 erlaubt. Es sind keine Interpretationen gestattet.

Alle veröffentlichten, verwendeten oder verkauften Materialien müssen reine Scientology sein, wie in den Schriften oder Vorträgen von LRH angegeben.

Gemäß dem Hut des Urheberrechts müssen alle HCO-Sekretäre sicherstellen, daß sämtliche veröffentlichten LRH-Materialien im Namen L. Ron Hubbards ordnungsgemäß urheberrechtlich geschützt sind. Keine Org-Urheberrechte sind erlaubt.

Mit Ausnahme von LRH-Büchern dürfen keine Bücher zum Verkauf angeboten oder die Werbung aus dem HCO-Buchfonds bezahlt werden. Für die Werbung und den Verkauf jedes anderen Buches ist eine einmalige schriftliche Genehmigung von HCO Sec WW erforderlich.

In Scientology-Veröffentlichungen sind keine technischen Artikel oder Briefe von jemand anderem als LRH gestattet. Von anderen geschriebene Daten dürfen nur in Bezug auf Anwendung, Gebrauch oder Ergebnisse der Scientology erscheinen; jegliche nicht standardgemäßen Tech-Daten müssen aus dem Artikel oder Brief entfernt werden.

Vorträge von anderen über Anwendung, Gebrauch und Ergebnisse sind nur in irgendwelchen öffentlichen Vorträgen erlaubt, einschließlich Kongressen.

Die Verwendung von technischen Daten oder Policydaten der Scientology in Zeugenaussagen ist verboten. Es dürfen nur Anwendung und Ergebnisse bezeugt werden. Nur Arbeiten unterer Stufen dürfen als Teil irgendeiner Zeugenaussage verlesen werden, und es dürfen in solchen Fällen keine Scientology Wörter benutzt werden.

Alle Mitarbeiter, die nach Daten zur Herausgabe, für den Gebrauch oder Druck suchen, müssen sich an ihren HCO-Sekretär wenden. Wenn der HCO-Sekretär im Zweifel ist, sollte er oder sie den nächsthöheren HCO-Sekretär zu Rate ziehen.

Es sollte von HCO keine Anstrengung unternommen werden, Meinungen zu zensieren oder Kommentare über Policies oder Technologie abzugeben; alle Anstrengungen haben nur auf die Dissemination und Verwendung korrekter technischer Materialien und Policymaterialien der Scientology ausgerichtet zu sein. Da es ein korrektes Gefüge von Technologie und Policies gibt, wirkt sich deren Abänderung hemmend in Bezug auf organisatorische Solidarität und Expansion aus. Der Hauptgrund für Alter-is von Tech und Policies ist, sie nicht zu kennen, oder Dummheit.

## **POLICIES BESTIMMEN VERÖFFENTLICHUNGEN**

### **1. Disseminieren Sie Scientology.**

Das ist die dominierende Policy gegenüber allem Übrigen.

### **2. Daten sollten den korrekten Quellen zugeleitet werden.**

Wenn die Werbung für einbeinige Menschen ist, senden Sie ihnen keine Materialien über Sehvermögen.

Die Disseminationsmaterialien sind für die fähigeren Mitglieder der Gesellschaft bestimmt, die Selbstverbesserung anstreben. Leiten Sie sie nicht psychiatrischen Fällen oder Gesellschaftsschichten zu, auf die sie keine Wirkung hätten.

Beispiel: Eine für eine Org oder ein HGC verantwortliche Person ist psychoanalytisch orientiert und bestrebt, nur "Patienten" als Preclears zu haben; so geht sie auch mit ihnen um. Mit der Org geht es bergab, weil dies ein verkehrter Angriffspunkt ist, denn die Werbung hatte auf ganz andere Leute abgezielt.

Beispiel: Ein Büro befaßt sich erfolgreich mit Arbeitern und Hafenarbeitern, aber die neue Leitung dieses Büros ist bestrebt, nur untätige Intellektuelle anzuziehen, die sowieso nie handeln würden, und mit dem Büro geht es bergab. In jedem Fall wurde die Ursache für den Erfolg nicht ausfindig gemacht, und als die Richtung des Hinausgreifens sich änderte, ging es mit allem bergab. Die alte Zielgruppe, die erreicht worden war, war gekränkt, und die neue Zielgruppe war nutzlos. Die beiden obigen Beispiele entsprechen den Tatsachen.

### **3. Es dürfen nur die funktionierenden und bewährten Materialien der Dianetik und Scientology herausgegeben werden.**

Das schließt sofort alle Squirrel- oder Off-Line-Materialien von anderen aus. Die Erfahrung hat gezeigt, daß innerhalb von fünfzehn Jahren, die einer Gesamtzeitspur von sehr mörderischer Technologie – im Gegensatz zur Dianetik und Scientology – folgten, keine bedeutenden oder bleibenden Entwicklungen off-line entstanden sind.

Diese Wahrheit kam in den ersten drei Jahren nach 1949 an den Tag. Es wurde jede Anstrengung unternommen, andere Entwicklungen zu ermutigen. Der LRH-Forschungshut wurde LRH von anderen einhellig aufgesetzt.

Jede Gruppe und Organisation, die ins Leben gerufen wurde und sich Off-line-Materialien widmete – E-Therapie, Howes, andere, andere, andere – alle wurden schließlich von jedermann angezweifelt und abgelehnt, selbst von ihren anfänglichen Verfechtern und Anhängern. Daher zeigt allein der Prüfstein Zeit sowie fortgesetzte Anwendung, daß es mit einer Org, die sich auf Off-line-Materialien einläßt, merklich bergab geht oder sie aufhören wird zu existieren. Alle Gruppen, die abgewichen sind oder "es sich selbst ausgedacht" haben, sind zugrunde gegangen. Selbst Psychologie, Psychoanalyse und Psychiatrie sterben; sie werden jetzt hauptsächlich von Regierungen unterstützt, die Öffentlichkeit verabscheut sie. Das ist also keine Propaganda; es ist ein Überlebensfakt: Gruppen, die Squirrelmaterialien verwenden, brechen zusammen.

### **4. Alle Bemühungen, irgendwelche führenden oder angesehenen Scientologen persönlich in Verruf zu bringen, müssen bei sämtlichen Veröffentlichungen, besonders denen von LRH, ausgeschlossen werden.**

Das hat mehr zu bedeuten, als es auszusagen scheint.

Der nahe Zusammenbruch einer bestimmten Org wurde auf eine Verleumdungskampagne ihrer Vorsteher gegen LRH und MSH zurückgeführt. Die gesamten "Daten" waren

falsch. Gemäß den Standards von Zeitungen hätte dem begierig zugehört werden sollen. Stattdessen verließen die Mitglieder die Org und diese brach beinahe zusammen. Die Person, die das tat, wurde schließlich von Mit-Scientologen aus Scientology hinausgeworfen, obwohl keine Disziplinarmaßnahme angeordnet und die Angelegenheit ignoriert wurde.

Die Öffentlichkeit kauft nur "unsere Marke" – ungeachtet der Zeitungspublicity, Regierungsaktionen, Verleumdungskampagnen und Gerüchte. Auch das entstammt wiederum tatsächlicher Erfahrung. Orgs, die sich für ihre Tech oder Leute oder LRH entschuldigen, büßen es mit einer abnehmenden Mitgliederzahl.

Es ist schlichtweg ein Überlebensfakt, daß das Versäumnis, die Namen und den Ruf führender Persönlichkeiten der Scientology und von LRH zu schützen, eine Org zusammenbrechen läßt. Der einzige Beweis ist, daß diejenigen Orgs, die das nicht gemacht haben, nicht mehr existieren, und diejenigen Orgs, die es energisch gemacht haben, gedeihen.

Den Namen und den Ruf zu schützen, kann auch manchmal die Auswahl korrekter Materialien mit einbeziehen. Beispiel: Trotz klarer, das Gegenteil besagender Anweisungen wurden bei der australischen Untersuchung hauptsächlich Stufe-V-Materialien herausgegeben. Die Org büßte es schwer, und zwar nicht nur wegen der Regierung. Die Dummheit dieser Sache wurde den bestausgebildeten Scientologen in vollem Ausmaße bewußt.

Wenn Stufe-VI-Werke an Leute der Stufe 0 geschickt werden, ist das leicht zu erkennen und abzufangen. Aber einen Instrukteur, der Stufe-II-Studenten Stufe IV lehrt, findet man manchmal erst, wenn jemand abhaut. Dies fällt genauso unter Schutz der Namen und des Rufes wie, die Tech an die korrekten Zielgruppen zu richten, weil die Empfänger sie sonst nicht verstehen können und deshalb vielleicht denken, sie sei töricht.

Veröffentlichung unvorteilhafter Fotografien, schlecht aufgezeichneter Vorträge oder Filme fallen alle unter diese Policy.

##### **5. Die Öffentlichkeit muß vor Leuten geschützt werden, die Technologie oder Policy mißbrauchen.**

Personen, die versuchen, Scientology Linien zu verwenden, um für betrügerische Zwecke Darlehen oder Gelder zu bekommen, müssen von HCO-Sekretären stets durch öffentlichen Aushang entlarvt werden, wenn es bewiesen ist, und durch Komitees der Beweisaufnahme, wenn Zweifel besteht.

Ein sich beschwerender PC fällt nicht unter diese Rubrik, sondern eher unter die Policy korrekter Technologie oder darunter, wer für Processing akzeptiert werden darf; es sei denn, es wurde weniger Auditing gegeben, als bezahlt wurde, oder es wurde überhaupt kein Auditing gegeben, dann fällt er unter diese Policy.

Jeder, der eine Scientology-Versandliste für andere Zwecke als für das größte Wohl für die größte Anzahl der Dynamiken benutzt, sollte schwer getadelt und zur Rechenschaft gezogen werden.

Die Scientology Gemeinde und jegliche Versandlisten gehören ausschließlich HCO. Es spielt keine Rolle, wie die Versandliste zusammengetragen wurde oder ob wir sie je zuvor

gesehen haben. Wenn jemand Scientology verwendet hat, um Namen zu sammeln, ist dies eine Scientology Versandliste. Sie gehört uns und fällt unter diese Policy.

#### **6. Vermitteln Sie Scientology-Werke, Ausbildung, Prozessing und Ergebnisse.**

Obwohl die eigentliche Ausbildung und das eigentliche Prozessing unter Division 4 fällt, liegt es an HCO, ob es gegeben wurde oder gegeben wird (vergangen und zukünftig, aber nicht gegenwärtig) oder nicht.

HCO stellt die korrekten Materialien zur Veröffentlichung und Verwendung in der Ausbildung und im Prozessing bereit und erwartet somit, daß sie verwendet werden.

Wenn sie nicht verwendet werden, dann landet die Angelegenheit wieder bei HCO, damit es diesbezüglich etwas unternimmt.

Der Grund, weshalb ich auf mich selbst gestellt mit Forschung und Schreiben fortfahren mußte, lag darin, daß niemand sonst irgendetwas entwickelte, ungeachtet meiner Erwartungen und ungeachtet des Geldes, das die Leute ausgaben. Der Grund, weshalb ich die Verwendung durchsetzen mußte, lag darin, daß sich andere Technologie einschlich und fehlschlug, wodurch Org-Notlagen hervorgerufen wurden. HCO unterstützt also meinen eigenen Hut, den ich im Juli 1950 für die Forschung übernommen habe und zur Kontrolle der Dinge, um sicher zu sein, daß im Jahre 1952 und danach Tech nicht abgeändert oder falsch angewendet wurde. Solange auf diese zwei Dinge geachtet und dafür gesorgt wurde, daß sie in Kraft blieben, waren wir erfolgreich. Wenn nicht sorgfältig auf sie geachtet wurde und keine Kontrolle existierte, um sie in Kraft zu setzen, ist alles zugrunde gegangen, wie unsere Geschichte deutlich zeigt.

Sogar wenn ich in der Forschung vom Weg abkam, waren wir immer noch besser dran, als wenn andere vom Weg abkamen. Die Öffentlichkeit weiß mit Recht, daß ich jegliche Fehler korrigiere, sobald ich sie entdecke, und daß die Fehler weniger wurden, sowie die Forschung voranschritt.

Daher gibt HCO das beste Material, das es hat, an die korrekten Zielgruppen heraus, achtet sorgfältig auf mangelnde Ergebnisse aufgrund falscher Anwendung und behält die nötige Autorität und Kontrolle, um gemäß seinem Justizhut sowie seinem Hut für Zertifikate und Auszeichnungen schlechtes Erbringen von Diensten zu korrigieren.

Die Formel lautet: "Geben Sie die korrekten Daten ordnungsgemäß heraus, korrigieren Sie die Anwendung, wenn Dienste schlecht erbracht werden oder nicht vorhanden sind."

Anfängliche HCOs hatten bei der Ausführung dieser Policy einige Schwierigkeiten, a) weil sie mit einer Technologie arbeiteten, die sich vorwärts entwickelte und sich daher stets veränderte. Dann und wann werden HCOs dadurch aufgehalten, daß (b) ich nicht in der Lage bin, die benötigten Materialien aufzuschreiben und herauszugeben oder herauszugeben, weil es zu Kommunikationsstaus gekommen ist. Die beste Lösung für a) ist, herauszugeben, was funktioniert *hat*, und die beste Lösung für b) ist, Tonbänder oder das, was Sie haben, zu exzerpieren und es herauszugeben. Allerdings ist a) nun aufgrund fertig gestellter Technologie verschwunden und b) wird in dem Maße kein Problem mehr sein, wie ich für ihre Niederschrift und Herausgabe sorgen kann.

## **7. Instruktions- und Verwaltungspolicies sind beinahe genauso wichtig wie Tech.**

Ganz abgesehen von der Entwicklung der Scientology Tech selbst, bedurfte es vierzehn Jahre, die Technologie der Instruktion zu entwickeln (wie man die Daten kommuniziert und Auditoren hervorbringt). Es bedurfte fünfzehn Jahre, um die Technologie unserer Verwaltung vollständig zu entwickeln.

Auf Verwaltung wird öffentlich herabgeblickt, wie auf die Psychologie des neunzehnten Jahrhunderts, weil sie nicht entwickelt wurde. Unterrichten wie auch Betriebswirtschaft waren gleichermaßen in der Zivilisation ziemlich schlecht bezahlt bzw. im Verruf. Sie waren keine Wissenschaften. Zum Beispiel sind Betriebswirtschaftsstudenten an einer Universität in größerem Maße für das Verfälschen von Examen bekannt als Studenten anderer Fachbereiche. Das liegt daran, daß es dort sowieso kein Fachgebiet gab.

Warum wir wissen mußten, wie man unterrichtet, ist offensichtlich.

In Scientology mußten wir, um unsere Orgs in Gang zu halten und schwere Zeiten zu überstehen, ein ganzes neues Fachgebiet entwickeln – Verwaltung. Wir mußten deren Gesetze haben, die wirtschaftlichen Faktoren, die für die Regelung eines Unternehmens notwendig sind, und alles Übrige.

Wir sind ziemlich gut. Leute mit "formeller Ausbildung" in Fachgebieten, die in unseren Orgs verwendet werden, sind selten so gut wie Scientologen, die einfach als Teil ihrer Arbeit bei uns studiert haben.

Die Hauptsache, die man wissen muß, wie zum Beispiel beim Studium unserer Tech, bei *unserem* Unterrichten und unserer Verwaltung, ist, daß es zwei Fachgebiete *gibt*, die studiert und verwendet werden sollen. Unser Unterrichten ist Unterrichten im Stil der Scientology. Unsere Verwaltung ist Scientology-Verwaltung. Beide sind entsprechend Scientology-Policies eingerichtet. Orgs gedeihen, wenn sie diese kennen und verwenden, und tappen herum und werden arm, wenn sie es nicht tun.

Unterrichts- und Verwaltungspolicies und -Veröffentlichungen beizubehalten geht man am besten dadurch an, daß man auf ihrer Existenz besteht und darauf, daß sie uns gehören und nicht das sind, wovon die Person denkt, daß sie es sind – Leihgaben von Schulen oder der Geschäftswelt. Die Geschäftswelt leiht bereits bei uns. Die größte Managementvereinigung der Welt hat seit 1958 oder so alles dupliziert (so gut sie konnte), was wir in der Betriebswirtschaft und -planung machen. Natürlich squirreln sie, da sie kein HCO haben, und es ist hart mit anzusehen, wie sehr sie unser Zeug verdreht haben. Aber es *ist* unser Material. Sogar ihre "Kongresse" haben die gleiche Anzahl an Tagen und Vorträgen sowie Programme, die *exakt* entsprechend unserer Aufmachung gedruckt sind.

Wenn wir unsere gesamten Lehrmaterialien (nicht nur "Studieren") schriftlich niedergelegt haben, werden Sie sehen, daß die Universitäten sie verwenden. Wir haben bereits einige Universitäten, die es versuchen.

Sowie wir unsere Verwaltung in Büchern niederschreiben, wird die Geschäftswelt sie umso mehr verwenden. Aber der springende Punkt ist, daß wir in diesem Gebiet führen, und andere folgen. Wir entwickeln und verwenden Scientology-Verwaltung nur, damit sie uns

beim Voranschreiten in Richtung Freiheit hilft. Aber wir verwenden sie immer noch, und zwar nur sie. Denn sie ist moderner und genau das, was wir brauchen.

Wovor man sich bei der Herausgabe von Lehr- und Verwaltungspolicy Lettern in Acht nehmen muß, ist der Faktor der Veränderung. Lehren und Verwaltung entwickelten sich während der Jahre, als wir im Aufbau begriffen waren. Somit wurden Muster und Policies, wie zum Beispiel unsere Tech, besser. Mit dem Besser-werden wurde einiges davon veraltet.

Wenn Sie einen alten Policy Letter neu herausgeben, streichen Sie stets mit einem blauen Stift alles aus, was alt geworden ist und dem durch spätere Policy Lettern widersprochen wird. Sie können immer noch eine Menge retten, was nach wie vor Anwendung findet – eine überraschende Menge. Aber versuchen Sie die Widersprüche mit unseren modernen Policies, wo sie vorhanden sind, herauszustreichen. Schließlich steckten wir in den Kinderschuhen, als wir Lehren und Verwaltung zuerst in Angriff nahmen. Während wir wuchsen, wurden wir klüger. Aber selbst als wir in der Verwaltung in den Kinderschuhen steckten, enthielt diese bereits Weisheit und an einigen Stellen sogar mehr Feuer und Interesse.

Geben Sie keine widersprechenden Hüte heraus, wenn Sie es einrichten können. Modernisieren Sie sie mit einem blauen Stift – ob Sie sie nun neu tippen oder wiedervervielfältigen oder nicht.

Auf diese Weise wird nichts und niemandem die Möglichkeit gegeben, eine wirklich große Errungenschaft abzuwerten – Unterrichten, das trotz Aberration funktioniert, und Verwaltung, die unter den Menschen funktioniert.

### **8. Geben Sie Tech und Policies innerhalb wirtschaftlicher Limits in so breitem Umfang wie möglich heraus.**

Es kostet Geld, irgendetwas herauszugeben. Die Art und Weise, die Herausgabe aufrechtzuerhalten, besteht darin, irgendwie dafür bezahlt zu werden. Völlige Bezuschussung aller Tech- und Policyherausgaben kann deren Herausgabe aufhalten, da es nicht länger wirtschaftlich ist, sie herauszugeben.

Um folglich über eine längere Zeitspanne Dissemination zu betreiben, muß für die Daten irgendwie bezahlt werden, sonst hört die Dissemination auf. Es ist sogar so, daß man Scientology nicht wirklich beitragsfrei stellen kann. Geldmittel, Anerkennung oder Wohlwollen werden zurückfließen. Aber oft erst nach vielen Jahren. Und in der Zwischenzeit wollen die Leute zu essen haben.

Wenn Sie der wirtschaftlichen Seite der Dissemination keine Aufmerksamkeit schenken, werden Sie die Disseminationslinie abschneiden – wenn auch nur vorübergehend.

Wenn Sie Daten haben, versuchen Sie nicht, sie allesamt aufgrund hektischer, unbezahlter Dissemination wegzuworfen. Verwenden Sie einige der Daten als Aufhänger (zum Ankündigen) und verkaufen Sie die restlichen.

Dies gilt für Magazine, Bücher, Ausbildung und Prozeßing, alle.

Leute respektieren Daten, die sie in Magazinen lesen, sowieso nicht. Aus irgendeinem Grund respektieren sie Bücher. Die Öffentlichkeit glaubt Büchern und hortet sie. Magazine

wirft sie fort. Selbst Taschenbücher haben darunter zu leiden. Ein Buch muß gebunden sein, damit ihm Respekt entgegengebracht wird.

Daher sollte ein Magazinartikel über Tech idealerweise nachdrücklich auf ein Buch zum Kauf verweisen. Mengen von Bulletins werden weniger gut aufgenommen als ein bestimmtes Buch.

Der springende Punkt ist, investieren Sie nicht einen Haufen Geld in die Qualität und Dicke von Magazinen oder anderen befristeten Medien. Binden Sie die Daten zwischen feste Deckel ein und verkaufen Sie sie als Buch.

Geben Sie nicht mengenweise beitragsfreie Kurse oder freien Zutritt zu Akademien oder Kursen oder beitragsfreie Intensive in den HGCs und nennen es Dissemination. Das ist es nicht. Wenn es mehr als nur in kleinem Rahmen gemacht wird, beschneidet es Ihre Fähigkeit zu disseminieren. Die Kosten für das beitragsfreie Stellen von Diensten kommen nicht wieder herein und Sie können keinen weiteren Outflow finanzieren, weil Sie alles beitragsfrei gestellt haben.

Dies kann sogar einem HCO passieren, wenn es wiedervervielfältigte Ausgaben und neue Bücher für die Org veröffentlicht. Es gibt alle seine Materialien an die Org weg und stellt plötzlich fest, daß die Org "nicht mehr für weiteres Mimeopapier oder eine neue Vervielfältigungsmaschine bezahlen kann". Die Handhabung dafür besteht nicht darin, Bulletins und Policy Letters direkt in Rechnung zu stellen, sondern darin, darauf zu bestehen, daß die Org aus der Tech und Verwaltung Nutzen zieht, indem massiver für die Org geworben wird.

Meine Policy hierzu war stets, durch Werbung für mehr Betriebsamkeit zu sorgen, als die Org bewältigen kann, und dann *sie* die so entstandenen Stauungen lösen zu lassen. Orgs, die ich gegründet habe, haben niemals versäumt, solche Probleme zu lösen, vorausgesetzt, man bestand darauf, daß sie es taten. Das einzige Problem, das eine Org nicht meistern *kann*, ist "keine Knete"; der einzige Schwachpunkt von Orgs war traditionsgemäß Werbung. Manchmal fürchten sie sich sogar davor zu werben, aus Angst, daß sie zu groß werden (etwas stimmt nicht mit den Kommunikationslinien der Spitzenführungskräfte, das ist der übliche Grund dafür). Ich habe gesehen, wie ein altgedienter psychiatrisch orientierter Direktor für Prozeßing PCs für Termine sechs Monate im Voraus *eintragen ließ*, anstatt mehr als sechs Auditoren einzustellen, und wie ein überempfindlicher Direktor für Ausbildung danach trachtete, jeden aus einer Akademie auszusperrern, "weil er gesellschaftlich nicht akzeptabel wäre".

Solche Personen in falschen Positionen werden über Werbung schimpfen – weil sie verursacht, daß PCs und Studenten zu heftig hereindrängen. Daher bekommen Sie Pläne wie, "nur dann mehr auszubilden, wenn wir Instruktoren haben" oder "weniger PCs, bis die nächste Akademieklasse graduiert, womit wir Auditoren haben".

Instruktoren, Auditoren, das ist das Problem von Division 4. HCO ignoriert es.

Zur Bezahlung von Dissemination und Werbeanzeigen gehört daher auch, mehr Betriebsamkeit in die Org zu bringen, als die Org bewältigen kann, und sie dazu zu veranlassen, mehr Geld einzunehmen, als sie verschwenden kann. Eine Org schafft es immer, den Betrieb zu bewältigen, und sie verschwendet immer eine Menge Geld.

Wenn Sie also Materialien herausgeben, denken sie daran, auch für diese zu werben. Dann fließt immer genügend Geld für weitere Drucke, weitere Bulletins und Policy Letters, weitere Bücher und Tonbänder zurück.

Wenn Sie in Bezug auf diesen Punkt der Policy keine energische Haltung einnehmen, werden Sie aufhören zu disseminieren. Und ich habe stets alle Einwände gegen ehrliche, ansprechende, klar umrissene, massive Werbung als verräterische Vorschläge abgetan. Soll sich jemand, "der das Magazin erstellt", nur über den "Hardsell" (Beharren, daß Leute kaufen) darin beklagen, dann beschaffe ich mir immer jemand anderen, der das Magazin erstellt, und fahre fort zu werben.

Deshalb notiere ich mir stets sorgfältig in meinem kleinen schwarzen Buch diejenigen für Versetzungen, die a) wollen, daß wir alles beitragsfrei stellen und somit unserer Fähigkeit, für mehr zu bezahlen, ein Ende setzen, und die b) angesichts des möglichen Inflows erschauern. Und ein HCO-Sekretär an jedem x-beliebigen Ort tut gut daran, in allen Fällen höhere Autoritäten zu benachrichtigen, wo uns Bemühungen in die Quere kommen, unsere Fähigkeit, für unsere Dissemination aufzukommen, herabzusetzen.

Dies mag vielleicht übertrieben erscheinen, aber es funktioniert. Und jedes Mal, wenn ich mich nicht unbarmherzig an diese Policy gehalten habe, sind wir auf die Nase gefallen.

**9. Bieten Sie alles, was Sie anbieten, auf einem starke Resonanz erzeugenden Niveau an, mit hoher Geschwindigkeit und hoher Wirkungskraft.**

Wenn Sie wissen, daß es funktioniert, und es der Weg ist, dann werden Sie mit dieser Policy keine Schwierigkeiten haben.

Wenn Sie es nicht wissen, dann werden Sie Schwierigkeiten haben.

Die Lösung für diese Policy besteht darin, gute subjektive und objektive Realität über Scientology zu haben. Dann können Sie nicht umhin, sie zu befolgen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 2. APRIL 1965

Remimeo  
Abteilung 1, HCO-Hüte  
Büro von L. Ron Hubbard

*Dringend, Dringend, Dringend*

## FALSCHER BERICHTE

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

**Das Einzige, an dem HCO interessiert ist, wenn es Komitees der Beweisaufnahme initiiert, sind falsche Berichte, falsche Bescheinigungen, keine Berichte oder Weigerungen, zu berichten. Nur bei derartigen Fällen sollte HCO ein Komitee der Beweisaufnahme für ein Vergehen oder Verbrechen ausschreiben. Das korrekte Verfahren besteht darin, eine Korrektur zu verlangen oder den Bericht, und falls er immer noch falsch oder immer noch verweigert wird, so beruft der HCO-Sekretär sofort ein Komitee der Beweisaufnahme ein. HCO wird ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen, wenn das von anderen Abteilungen verlangt wird, aber initiiert nur selbst eines gemäß obigem Ablauf.**

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

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

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

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

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

Zertifikate für Kurse werden unsererseits nicht für Kompetenz, sondern für die verbrachte Zeit auf Kurs ausgestellt, oder für ein Checksheet oder dafür, daß das Konto ausgeglichen ist. Das ist immer noch eine falsche Bescheinigung, wenn

1. der Student, weil er abgehauen ist oder weil er abwesend war, weniger als die erforderliche Zeit auf Kurs verbracht hat oder es einfach nicht auf die erforderliche Stundenzahl gebracht hat;
2. der Student sich nicht ordnungsgemäß eingeschrieben hat;
3. die Organisation nicht für die Ausbildung gemäß Policy-Vorschriften bezahlt wurde;
4. es kein Checksheet für den Kurs gab;
5. das Checksheet nicht routinemäßig abgezeichnet wurde, sobald der Student jede Anforderung auf dem Checksheet absolvierte;
6. der Student sich auf einem höheren Kurs eingeschrieben hat, ohne das Zertifikat für die erforderlichen niedrigeren Kurse zu besitzen.

Bei **Klassen** gibt es viele Quellen für eine falsche Bescheinigung. Es ist eine falsche Bescheinigung, wenn

1. der Student nicht überprüft wurde;
2. der Student beim Examen einen wirklichen Flunk bekam;
3. der Student wirklich inkompetent auf der Stufe war, für die er gerade klassifiziert wurde;
4. der Student etwas fälschte, um die Genehmigung für den Klassifizierungsantrag zu erhalten;
5. der Student später bei der Stufe, nachdem er gegangen war, einen Patzer machte.

Es könnte noch mehr geben. All das würde darauf hinauslaufen, "fälschlicherweise zu sagen, es sei OK für HCO, zu klassifizieren".

Bei Gradzertifikaten würde es eine falsche Bescheinigung sein, wenn irgendein Antrag auf einen Grad mündlich oder mit Unterschrift erfolgt, und

1. beim PC die unteren Grade nicht flat waren;
2. man feststellt, daß die Gradzertifikate des unteren Grades falsch waren, obwohl der PC auf den höheren Gradprozessen auditiert wurde;
3. irgendwelche anderen Prozesse anstelle der Gradprozesse auditiert werden;
4. die Gradprozesse auf irgendeine Weise abgeändert wurden;

5. der Student nicht auditiert wurde;
6. ein nicht für diesen Grad klassifizierter Auditor das Auditing durchführte;
7. der PC in schlechter Verfassung zurückgelassen wurde;
8. der PC in einer ARK-Bruch-mäßigen Verfassung war, und doch von HGC oder Auditor nach Bescheinigung des Grades verlangt wurde;
9. der PC nicht für das Auditing zahlte, so wie es gemäß gegenwärtiger Policy sein muß;
10. die Zahlung für die Organisation nicht ordnungsgemäß gutgeschrieben wurde;
11. man feststellte, daß das Auditing des PC gegen Policy verstößt, wie etwa wenn Mitarbeiter der Organisation extern PCs auditieren, oder, falls es sich um einen externen Auditor handelte, die Zwei-Jahresregel über Studenten oder PCs der Organisation verletzt wurde;
12. der PC eigentlich eine potentielle Ärgernisquelle war;
13. der PC schon als unterdrückerische Person aufgeführt worden war;
14. man vom PC feststellte, daß er gesucht wurde, und sein Status seitens HCO noch nicht geklärt war.

---

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

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

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

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

---

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

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

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

Ärger, Unruhen und Verstimmungen treten *nur auf nach* einer Reihe von falschen Berichten, falschen Bescheinigungen, keinen Berichten oder zurückgehaltenen Berichten. Manchmal gärt die mit dem Bericht verknüpfte Situation schon ein oder zwei Jahre vor sich hin, bevor die zuwiderhandelnde Person oder Gruppe verursacht, daß es in diesem Bereich zu einem Ausbruch kommt. Hätten wir früher aufgrund der falschen oder ausbleibenden Berichte gehandelt, hätten wir ein furchtbares Durcheinander vermieden.

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

Fast wie Zauberei!

---

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

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

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

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

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

Und sorgen Sie dafür, daß es geschieht!

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

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:wmc.cden;



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 22 JULY 1965  
(Replaces HCO Policy Letter of 17 August 1959)

Gen Non-Remimeo

## HOME ADDRESSES

We want to keep at HCO WW a file of home addresses and telephone numbers of all important staff personnel in every organization throughout the world.

Important personnel includes Executive Secretaries and Divisional Secretaries.

It is the responsibility of HCO Secretaries in each organization (or the Org/Assoc Secretary if there is no HCO Secretary) to see that these addresses and telephone numbers are sent in to HCO WW Saint Hill, East Grinstead, Sussex, England; and also to see that HCO WW is informed of changes and new personnel.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.cden



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 15. DEZEMBER 1965  
Ausgabe II

Remimeo

## GESCHENKE

Wenn ein Mitarbeiter ein Baby bekommt, wird der folgenden Linie gefolgt:

Der HCO-Gebietssekretär der betreffenden Org bereitet eine Karte vor und sendet sie an die Führungsbrieftereinheit in Saint Hill, wobei er Angaben wie Geburt, die Namen der Eltern usw. macht.

Der Sekretär der Führungsbrieftereinheit bereitet einen Brief von LRH und einen von MSH vor und leitet ihn zusammen mit der Karte zwecks Unterschrift weiter. Diese Briefe und die Karte werden zum HCO-Gebietssekretär zurückgeschickt.

Der HCO-Gebietssekretär bestellt dann einen Blumenstrauß, befestigt die Karte an diesen und läßt diese durch die Blumenfirma ausliefern. Die beiden Briefe werden getrennt verschickt.

Eine getrennte Karte und ein Brief können von den Mitarbeitern der Organisation geschickt werden. Ein Vorrat an passenden Karten kann für solche Gelegenheiten aufbewahrt werden.

Es muß darauf geachtet werden, daß dies prompt passiert, so daß die Aktion angemessen ist und nicht einen oder zwei Monate später passiert.

Geben Sie dem neuen Baby auch wie üblich eine außerordentliche Mitgliedschaft als unser Willkommen zum Team.

L. RON HUBBARD  
Gründer



## SEKRETARIELL GEZEICHNETE FÜHRUNGSANWEISUNG

Büro von L. Ron Hubbard

SEC ED 178 INT

27. Januar 1966

Durchsetzung: HCO-  
Führungs-Sekretär WW  
Kommunikator des HCO-  
Führungs-Sekretärs für  
HCO SH

### ANORDNUNGEN AN HCOs

Wie HCO dafür sorgt, dass eine Org expandiert und gedeiht. Die *einzigsten* Dinge, denen Abteilung 1 große Wichtigkeit beimessen sollte, aufgeführt nach Wichtigkeit.

1. Setzen Sie Ihre beste Person in HCO als Direktor für Kommunikationen ein.

Bringen Sie sie dazu, ein vollständiges Scientology Kommunikationssystem in der Org zur Anwendung zu bringen.

Bringen Sie sie dazu, darauf zu bestehen, dass die Org stets alle hereinkommende Post sofort beantwortet und Bestellungen erfüllt.

Sorgen Sie dafür, dass sie die Personen-Flow-Linien glättet und in Bewegung hält.

Sorgen Sie dafür, dass sie interne Kommunikationslinien am raschen Fließen hält und es in keiner Kommunikationsstation volle Eingangs- oder Unerledigtes- Körbe gibt.

2. Setzen Sie eine Person, die einen guten Personalbeauftragten abgeben wird, in Unterabteilung 1. ein.

Sorgen Sie dafür, dass sie das Mitarbeiter-Status-System schnell und korrekt einführt.

Sorgen Sie dafür, dass sie die Organisierungstafel ruckzuck auf dem neuesten Stand hält.

Sorgen Sie dafür, dass sie alle Laufzettel zur Anwendung bringt.

3. Setzen Sie in Ethik eine kompetente, resolute Person als Direktor für Inspektion und Berichte plus Ethik ein.

Sorgen Sie dafür, dass sie das volle OIC-System mit Statistiken zumindest für jede Unterabteilung plus den Abteilungsgesamtstatistiken in Anwendung bringt.

Sorgen Sie dafür, dass der HCO-Gebietssekretär wöchentlich die Statistiken durchgeht.

Tolerieren Sie Ethikzettel und -Anhörungen nur, wenn Statistiken unten sind. Seien Sie dem Personal in einem solchen Bereich auf den Fersen.

Ignorieren Sie alle Ethikaktionen und weisen Sie sie zurück, wo die Statistiken für die Woche oben sind.

Werben Sie dafür, dass Freiheit von Ethik durch hohe Statistiken erreicht wird.

---

Winzige HCOs bringen davon so viel, wie sie können, zur Anwendung.

Ein durchschnittliches HCO, wie es gegenwärtig die Regel ist, bringt alles zur Anwendung.

Ein großes HCO fügt mehr Leute hinzu, um es zu bewerkstelligen, und mehr Funktionen von geringerem Wert, die aber auch in einer großen Org benötigt werden.

Doch dies *ist* das HCO heute, unabhängig von der Größe.

L. RON HUBBARD  
Gründer

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 21. SEPTEMBER 1970

Remimeo

*Org-Serie Nr. 2-1*

**COPEN<sup>6</sup>**

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo-OODs* vom  
21. Sept. 70 geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 12. Okt. 80.)

Ich gewann einen Einblick in das, was "Copen" tatsächlich ist. Es ist der Vorgang, Mißstände zu finden und zu korrigieren, ohne je ein **Warum** zu entdecken und ohne irgendeine Rückkehr zur idealen Szene zu organisieren.

Ein Coper verfährt nach "Mißstand gefunden – ihn korrigieren; Mißstand gefunden – ihn korrigieren; Mißstand gefunden – ihn korrigieren." Dieser wiederkehrende Zyklus findet oder korrigiert nie, **Warum** diese Mißstände existieren. Somit wird es nur schlechter und schlechter und schlechter.

Wenn alles, was man täte, die Handhabung von Mitteilungen wäre, würde man wirklich in einem Berg von Überarbeitung landen, während Statistiken unten bleiben.

Das **Warum**, dem wir uns nun gegenübersehen, ist die Abwesenheit von Rekrutieren, ein Mangel an vollständigen Hüten mit Checksheets und Packs.

Das Warum dafür war das Versäumnis, die abgelegten Materialien verfügbar zu machen und zusammenzustellen. Somit beißt sich die Katze in den Schwanz. Keine Hüte brachte dann einen Zustand von keine in den Akten verfügbare Daten herbei. Eine echte Abwärtsspirale.

Und keine Hüte führt auf die Einführung von Ethik in HCOs zurück – und daß es leichter ist, einen Zustand zuzuweisen, als einen Hut zusammenzustellen oder zu überprüfen. Hüte kamen außer Anwendung, als Ethik streng zur Anwendung kam. Ohne Ethik in HCO kann HCO Statistiken nur durch die Form der Org und Hüte wiederherstellen.

Ethik spielt eine Rolle – nachdem alles andere versagt hat.

L. RON HUBBARD  
Gründer

---

<sup>6</sup> Siehe die englische Definition von *to cope*.



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 23. FEBRUAR 1971

Remimeo  
Alle Hüte von Führungs-  
kräften  
Hüte von HCO-Personal  
Personal-Hüte der  
Tech. Abt.  
Mission-Ops-Hüte  
Missionaires

## DIE MAGISCHE FORMEL

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo-OODs* vom 23. Febr. 71  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 11. Sept. 80)

Die magische Formel für eine gut gehende Org lautet:

1. ein volles, effizient arbeitendes HCO,
2. eine Menge gut produzierender Auditoren.

Wenn Sie das haben, haben Sie auch Kursüberwacher und Tech-Führungskräfte von den Auditoren, und HCO wird Ihnen den Rest der Org mit Personal besetzen.

Daher wäre das Anzeichen für ein drohendes Versagen in einer Org:

- a. ein rückläufiges oder fehlerhaftes HCO,
- b. eine sinkende Anzahl von verfügbaren oder sich in Ausbildung befindenden Auditoren.

Also ist das Folgende die magische Formel zu einer produzierenden Org:

1. HCO selbst ist vollständig gehütet, funktioniert voll und ganz, ist effektiv und produziert.
2. Eine Menge Auditoren, die fehlerlos produzieren, und Auditoren in der Ausbildung, um das gleiche zu erreichen.

Wenn irgendeine Org boomen möchte, muß sie genau dies etablieren und weiterhin etabliert halten.

Die tatsächlichen Stars des Mitarbeiterteams sind die Auditoren und das HCO-Personal.

Dies ist der Schlüssel zu jeder Org.

Dies ist sehr wissenswert für FEBCs und ebenso Missionaires, die hinausgehen, um Orgs zusammenzuflicken. Diese müßten lediglich Auditoren besorgen und sie zum Produzie-

ren bringen und dafür sorgen, daß ein HCO rekrutiert und gehutet, gehutet, gehutet wird und seine Arbeit erledigt, wobei es vor allem weitere Tech-Leute auf Ausbildung und auf Posten setzt. Das wäre eine langfristig gewinnende Kombination.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 9. MÄRZ 1971

Ausgabe II

Remimeo  
Org-Officers  
HCO-Unterabt. 1  
Org-Korrektur-Hüte der  
Qual  
Hüte von Missionaires  
Der Schlüssel Policy Letter  
des HAS

**EINE ORGANISATIONSTAFEL MIT POSTEN BESETZEN**  
**WIE MAN EIN HCO HINSTELLT**  
**WIE MAN EINE ORG HINSTELLT**

Eine versteckte Schwierigkeitsquelle einer jeden Org besteht darin, die Organisationstafel dilettantisch mit Posten zu besetzen.

Es sieht sehr einfach aus. Es ist sehr einfach. Eine unendliche Menge von Fehlern können jedoch geschehen, die zu weit mehr Schwierigkeiten in der Org führen, als man sich leicht vorstellen könnte, sofern man es nicht mit eigenen Augen gesehen hat.

Der erste und schwerste Fehler ist, überhaupt keine Organisationstafel zu haben.

Der zweite wäre eine Organisationstafel, die die Posten, die besetzt werden müssen, nicht zeigt.

Ein dritter ist, jeden großen und kleinen Posten mit einem anderen Namen zu versehen, um einer Theorie zu folgen, daß ein Posten jemandem zugewiesen werden muß, wenn er auf der Tafel ist.

Ein vierter ist, von oben mehrere Posten zu halten, von denen jeder ununterbrochene Aufmerksamkeit erfordert.

Ein fünfter ist, die Posten zu besetzen, ohne Rücksicht auf die Arbeitsmenge zu nehmen.

Man ordnet an: "Bilde ein HCO." Ein HAS wird ernannt und ihm wird diese Anweisung gegeben. Tage, Wochen, Monate vergehen – kein HCO. Die Org geht in die Brüche – keine Ethik, Kommunikation ist "out", kein Rekrutieren, Hüte weder zusammengestellt noch ausgecheckt. Man setzt 10 Leute ins HCO. Man wechselt den HAS. Noch immer keine Aktion.

Schließlich wird das Geheimnis gelüftet. Hier weiß keiner, wie er die HCO-Organisationstafel mit Posten besetzen soll, und schon gar nicht, wie man das für die Organisationstafel der gesamten Org macht.

Sie schauen hin. Sie sehen acht Schlüsselposten unbesetzt, Leute, die sich Posten mit leichter Arbeit teilen, und zwei Leute, die zusammen sieben Vollzeitposten bewältigen müssen.

Sie sehen dort Leute herumrasen, die wie verrückt copen, um den lauthals verlangten Dingen, die vom ganzen Rest einer in Aufruhr geratenen Org verlangt werden, gerecht zu werden.

Und man findet heraus, daß HCO nie gebildet wurde, nicht einmal nach monatelangen eindringlichen Aufforderungen und Beharrlichkeit.

Niemand hatte die Posten korrekt besetzt. Niemand hat die Leute im HCO gehutet. Niemand im HCO hat jemals einen grundlegenden Mitarbeiter-Hut gelesen, und schon gar nicht seine Aufgabe erfüllt.

Und was ist das **Warum**?

Völlige Unwissenheit darüber, wie man eine Organisationstafel mit Posten besetzt, sogar für HCO.

Hüten Sie sich also davor. Eine Organisationstafel zu besetzen und eine Abteilung zu huten sieht sehr einfach aus, und man nimmt an, daß jeder es machen könnte. Diese Annahme ist keineswegs berechtigt.

Und wenn man nicht weiß, daß dieses **Warum** (es ist ein irgendwie idiotisches Warum) tatsächlich existieren kann, kann man beim Etablieren eines HCOs und somit einer Org völlig fehlschlagen.

Beispiel: Nicht funktionierende Mimeo-Sektion: Die Posten in Mimeo sind folgendermaßen besetzt: "Mimeo-Hefter" und ein "Zuständiger für Mimeo-Ablagen". Nun, wo werden Sie irgendetwas herbekommen, das man heften oder ablegen kann?

Beispiel: Alle Posten der Sektion für Hutausbildung sind besetzt. Aber der Posten "Hut-Zusammenstellung" ist nicht besetzt. Von wo wird also die Sektion für Hutausbildung irgendwelche Hüte bekommen, die sie herausgeben oder überprüfen kann?

Beispiel: Statistiken, Ethik-Officer und Inspektionen, alles von oben gehalten. Eine Person arbeitet Vollzeit an den Ethikakten.

Solche Eigenartigkeiten bei einer Organisationstafel bringen Ihnen Dinge wie die folgenden:

Eine Org mit 105 Leuten verdient 5.000 Dollar pro Monat. Eine andere Org mit 28 Leuten verdient 25.000 Dollar pro Monat. Es liegt nicht so sehr daran, daß die erste Org faul wäre. Ihre Organisationstafel und ihr HCO sind einfach dumm genug, daß vier Posten überlastet und alle anderen unterbeschäftigt sind.

Ein HGC mit dreizehn Auditoren macht pro Woche 4½ gut gemachte Stunden. Der Posten des D of P wird vom Technischen Sekretär von oben gehalten, der auch noch 4 Kurse abhält. Der C/S ist auch der Qualifikationssekretär. Es gibt kein Cramming. Es gibt sechs Mitarbeiter bei "Zertifikate und Auszeichnungen". Blöd? Während ich dies schreibe, sieht es in einer Org so aus. Das **Warum** ist "kein HCO", und das **Warum** von "kein HCO" ist, daß es niemanden in HCO gibt, der weiß, wie die eigene Organisationstafel – und schon gar nicht die Organisationstafel der Technischen oder Qualifikations-Abteilung – mit Posten besetzt werden soll!

Es kann auch weniger offensichtliche Beispiele geben.

Alle diese Daten werden Ihnen gegeben, so daß Sie sehen können, daß an dem Thema Organisationstafeln und deren Postenbesetzung etwas dran ist.

Die beste Methode, alles darüber zu lernen, wie man eine Organisationstafel mit Posten besetzt, besteht darin, eine Weile in dieser Abteilung oder Unterabteilung zu arbeiten und tatsächliche Erfahrung mit der Arbeitsmenge der verschiedenen Posten zu sammeln. Dann wissen Sie, welche als drei Hüte gehalten werden können und welche als einziger Hut gehalten werden müssen.

Ein Posten, der zu stark überlastet ist, wird sich leeren. Eine Unterabteilung, die allzu unterbemannt und überlastet ist, wird sich leeren. Eine Abteilung, die zu stark überlastet ist, wird sich leeren.

Desorganisation einer Abteilung, ihrer Linien und Funktionen wird bewirken, daß sie immer weniger Personal hat.

Ein Posten, der allzu unterbeschäftigt ist, wird Schwierigkeiten machen. Eine Unterabteilung, die allzu unterbeschäftigt ist, wird eine verstimmte Unterabteilung sein. Eine Abteilung, die allzu unterbeschäftigt ist, wird meckern und leer werden. Ah, Sie glauben das nicht? *Moral hängt von Leistung ab.*

## GRUNDLEGENDE AKTIONEN

### SCHRITT EINS

Man bereitet eine Tafel für die Aktivität vor, für welche Posten besetzt werden sollen, so daß sie aufgehängt und **gesehen** werden kann. Das kann eine große Papiertafel auf einem großen Blatt Papier oder eine Tafel mit Papierschildchen sein, die auf Sperrholz aufgeklebt werden, oder es kann eine vollständige Formica-Tafel mit Dymo-Schildern sein. Gewöhnlich beginnt man mit Linien und Namen auf einem großen Blatt Papier, das sich dann zu einer Tafel mit Papierschildchen weiterentwickelt, und eines Tages bekommt man eine vollständige Formica-Tafel.

## **SCHRITT ZWEI**

Von den eigentlichen Hauptfunktionen jeder Unterabteilung wird verifiziert, daß sie auf der Tafel als Postenbezeichnungen existieren.

## **SCHRITT DREI**

Man weist dann die Posten Personen zu, wobei man die Posten nach der Arbeitsmenge verteilt. Drei Posten mit wenig Arbeit ergeben einen Posten, und der Name einer Person wird bei jedem angebracht. Ein Posten mit großer Arbeitsmenge ist ein alleine eingenommener Posten. Der Name auf einem mittleren Posten steht auch auf einem leichten.

## **SCHRITT VIER**

Alle Funktionen, die unter einem Namen stehen, werden von dieser Person eingenommen. Und dies muß so eingetragen sein. Verifizieren und korrigieren Sie die Postenabfolge, so daß dies geschieht.

## **SCHRITT FÜNF**

*Alle* erforderlichen Funktionen, um die Produkte der Abteilung und der Org hervorzu- bringen, müssen auf der Tafel genannt sein, egal wie viele Leute man hat. Verifizieren Sie dies anhand des Produkts.

## **SCHRITT SECHS**

In einer kleinen Org mit wenig Betrieb erledigen einige wenige alle Posten. Aber sie wurden auf Posten gesetzt. Während sich die Dinge entwickeln, werden den überbelasteten Punkten Leute gegeben, von denen jeder wiederum viele Posten hat. Verifizieren Sie, daß die Arbeitsmengen korrekt zugewiesen sind, nicht zu wenig oder zu viel.

## **SCHRITT SIEBEN**

Sie versuchen, Abteilungen nicht zu überkreuzen (eine Person in zwei verschiedenen Abteilungen). Während die Org wächst, versuchen Sie, Unterabteilungen nicht zu überkreuzen. Korrigieren Sie dies, wie Sie können.

### **SCHRITT ACHT**

Man *hutet* dann *jeden Posten*. Das bedeutet, daß eine Person, die fünf Posten hat, auch auf fünf verschiedene Hüte vollständig ausgecheckt ist!

### **SCHRITT NEUN**

Machen Sie mit allen Mitarbeitern Chinesenschule.

### **SCHRITT ZEHN**

Arbeiten Sie die Flows von Personen und Partikeln durch Dummy-Runs (Übungsläufe) aus, und ordnen Sie die Arbeitsräume entsprechend an.

### **SCHRITT ELF**

Stellen Sie für jeden Posten Kommunikationsstationen bereit

### **SCHRITT ZWÖLF**

**Öffnen Sie für Publics.**

### **SCHRITT DREIZEHN**

**Verfeinern Sie die Organisationstafel angesichts der größeren Erfahrung.**

Das ist es!

Um dies noch einmal durchzugehen:

Es wird ein Befehl gegeben, HCO zu bilden.

Die HCO-Organisationstafel wird, gemäß obigen Richtlinien und gemäß allen in Richtlinien bestehenden Modellen, aufgestellt.

Sie wird mit einem Namen bei jedem Posten besetzt, selbst wenn derselbe Name fünfmal auf der Tafel erscheint.

Jeder Posten wird separat gehütet. Das kann bedeuten, daß eine Person ein halbes Dutzend Hüte hat. Sie stellen den Arbeitsraum und Einrichtungen zur Verfügung.

Sie stellen die Kommunikations-Stationen für *jeden* Hut (nicht jede Person) zur Verfügung.

Sie arbeiten die Flow-Linien von Verkehr, Personen, Mitteilungszetteln und anderem durch **Dummy-Runs** aus, wobei man tatsächliche Leute und Partikel als Test schickt.

Sie passen Schreibtisch- und/oder Arbeitspositionen so an, daß sie mit den Flows übereinstimmen.

Mit Chinesenschule üben Sie mit der Abteilung ihre eigene Organisationstafel ein und wer welche Hüte trägt und was diese Hüte erledigen.

Dann öffnet man HCO für den Betrieb.

Man copt **nicht** ewig weiter. Man verläßt **nicht** ein halb gebildetes HCO, das halb gehutet, verwirrt ist und Fehler macht. Warum? Weil Sie, wenn Sie auf Treibsand stehen, keine Felsbrocken heben können.

Wenn Sie also kein vollständig gebildetes HCO haben, wird es einfach unter der Eile und Verwirrung versinken, und man bekommt Dinge wie 105 Mitarbeiter und keine Produkte, und man fragt sich immer und immer wieder, warum? Aber wir *haben* ein HCO. Es ist hektisch.

Aber wenn man eines richtig hinstellt und jedes Mal verbessert, wenn es schwankt, dann wird es eine ganze Org hinstellen.

Wie macht man das?

Unterabteilung für Unterabteilung macht man dasselbe, was man tat, um HCO aufzubauen.

Die Produkte von HCO wie Personal, Hüte, gehutete Mitarbeiter, Personalkontrolle, Kommunikationsstationen, Linien für die Öffentlichkeit, Statistiken, Ethik "in" und viele andere Dinge, die Etablierung ausmachen, sind alle Teil von Produkt 1.

Man sorgt also zu Anfang dafür, daß eine Etablierung etabliert wird, indem man eine Organisationstafel mit Posten besetzt. Und die erste Organisationstafel ist diejenige von HCO.

Tatsächlich ist es eine einfache Aktion. Aber wie bei so vielen einfachen Aktionen können eine Unmenge Alter-is, Besserwisserei und Auslassungen dabei entwickelt werden.

Ob man nun wenige oder viele Leute hat, die erste Aktion, um eine Org zu bilden, besteht darin, die Organisationstafel mit Posten zu besetzen. Von da aus kann man Erfolg haben; wenn es richtig gemacht wird und wenn die Hüte *wirklich* als Posten besetzt, zur Verfügung gestellt, ausgecheckt und getragen werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 12. MÄRZ 1971

Ausgabe I

Remimeo  
Org-Officers  
HCO/Unterabt. 1  
Org-Korrektur-Hüte der  
Qual  
Ein Schlüssel-Policy Letter  
des HAS

## **EIN HCO HINSTELLEN WIE MAN EINE ABTEILUNG ETABLIERT**

Der erste Schritt bei der Etablierung einer beliebigen Unternehmung sind wertvolle Produktion und Einnahmen. Ohne diese wird man kaum in der Lage sein, irgendetwas zu expandieren, selbst wenn man es beginnt. Eine parasitäre Aktivität ist für niemanden von Nutzen. Entlohnungseinheiten kommen nicht von ungefähr.

Vorausgesetzt also, man erzielt so gut man kann, Produktion wertvoller Produkte, besteht der nächste Schritt in der Etablierung von Abteilungen.

Das wird am besten durch die Etablierung von HCO, Abteilung 1, erreicht. Ohne ein HCO haben Sie keine Hüte, Kommunikationen und Statistiken, um nur einige der überaus wichtigen Produkte zu nennen, die notwendig sind, um eine vollständige Org aufzubauen und am Expandieren zu halten.

Ein HCO wird vom HCO-Gebietssekretär geleitet.

Von HCO wird erwartet, die Org zu etablieren.

Somit kommen wir zur Frage, wie man etwas für die Etablierung anderer Abteilungen verwenden kann, wenn es selbst nicht etabliert ist?

HCO wird keine Aussicht auf Erfolg haben, wenn es zu operieren versucht, bevor es selbst etabliert ist. Ebenso könnten Sie versuchen, eine defekte Maschine zu bedienen, und sich dann wundern, weshalb sie nichts zustande bringt.

HCO steht besonders leicht im Kreuzfeuer: Nachfragen nach Personal, nach Kommunikation, nach Ethikmaßnahmen, nach Statistiken.

**Es wird keine Org entstehen**, wenn gerade die Leute von HCO ihre Posten und Produkte nicht kennen; und sollte teilweise eine entstehen, wird es eine äußerst wirre Angelegenheit sein. Außerdem wird sie gänzlich auf den Schultern von Vorgesetzten getragen werden und daher wahrscheinlich nicht expandieren.

Ein HAS sollte zumindest den Organisations-Führungs-Kurs absolviert haben.

Kein HCO-Mitarbeiter sollte weniger als den Mitarbeiter-Status II wie auch seine spezifischen Posten-Hüte und -Daten haben.

Jeder, der mit der Unterabteilung für Personal zu tun hat, sollte die Personal-Serie studiert haben und mit der Hubbard Tabelle der Einschätzung des Menschen (siehe *Die Wissenschaft des Überlebens* oder auch *Selbstanalyse*) vertraut sein.

Jede Person auf einem Ethik- oder Inspektionsposten muß ein Ermittlungs- Checksheet und das Ethik-Checksheet abgeschlossen haben.

Jeder in HCO sollte den Studenten-Mini-Hut gemacht haben, so daß er weiß, wie man Leuten Checkouts gibt.

Es gibt eine Menge Richtlinien über HCO und seine Hüte. Das Obige ist das absolute Minimum, um überhaupt zu überleben.

Jede Abteilung wird unter Verwendung der folgenden Schritte etabliert. Von HCO wird erwartet, ihre Durchführung zu veranlassen.

Dies sind also die Schritte, die man unternimmt, um ein HCO oder eine Abteilung zu etablieren:

1. Erreichen Sie Produktion einiger Endprodukte – egal wie – um den Wert der Abteilung zu gewährleisten.
2. Besorgen Sie sich einige Leute, ohne dadurch funktionierende Einheiten an anderer Stelle zu entmocken.
3. Besetzen Sie die Organisierungstafel mit Posten. (Siehe HCO PL 9. MÄRZ 71 II, EINE ORGANISIERUNGSTAFEL MIT POSTEN BESETZEN).
4. Sorgen Sie dafür, daß die Personalmitglieder der Abteilung im Teilzeitstudium den Mitarbeiter-Status I absolvieren und gleich im Anschluß daran den Mitarbeiter-Status II. Halten Sie sie dazu an, sich ins Zeug zu legen, warten Sie nicht auf Abschlüsse.
5. Vermitteln Sie jeder Person eine Instant-Hutausbildung für ihren Posten, so daß sie eine Vorstellung von ihrer Arbeit hat.
6. Führen Sie sämtliche Postenbesetzungsschritte des HCO PLs vom 9. MÄRZ 71 II, EINE ORGANISIERUNGSTAFEL MIT POSTEN BESETZEN, durch.
7. Besorgen Sie Posten-Hüte, schreiben Sie diese nieder und geben Sie sie an diejenigen aus, die diese Posten innehaben. (Es kann sein, daß in einem kleinen HCO eine Person mehrere Hüte bekommt.) Es können Mini-Hüte sein, denen später vollständige Hüte folgen.
8. Geben Sie den Leuten rasch Checkouts auf diese Mini-Hüte.
9. Bekommen Sie einen jeden Mitarbeiter dazu, die Produkte seines Postens zu produzieren.
10. Stellen Sie vollständige Hüte und Packs zur Verfügung.

11. Sobald das Teilzeitstudium des Mitarbeiter-Status I und Mitarbeiter-Status II abgeschlossen ist, sorgen Sie dafür, daß die Leute in derselben Teilzeit- Studierperiode wie bisher ihre vollständigen Hüte studieren.
12. Drängen Sie auf umfangreiche Produktion.
13. Drängen Sie auf qualitativ hohe Produktion, während die Ausbildung im Teilzeitstudium voranschreitet und die Erfahrung wächst, und legen Sie sehr strenge Maßstäbe an, was das Produkt einer jeden Sektion anbetrifft.
14. Führen Sie erneut die Postenbesetzungsschritte des HCO PLs vom 9. MÄRZ 71 II, EINE ORGANISIERUNGSTAFEL MIT POSTEN BESETZEN, durch.
15. Führen Sie Übungsläufe in Bezug auf die Linien durch und versuchen Sie Mängel in den Flows und Hüten der Abteilung zu finden; beordern sie alle zu Cramming, die Schwierigkeiten haben, damit ihre Hut-Mißverständnisse geklärt werden.
16. Setzen Sie Ihre Überzeugungskraft ein, daß die besseren Studenten nach Abschluß des Mitarbeiter-Status I, Mitarbeiter-Status II und ihrem vollständigen Hut im Teilzeitstudium den gesamten OEC hinter sich bringen, so daß Sie beginnen, Führungspersonal heranzubilden.

## GRÜNDLICHKEIT

Die Gründlichkeit, mit der dies durchgeführt wird und **sicherzustellen, daß bei jedem neuen Mitarbeiter all das in dieser Reihenfolge durchgeführt wird**, wird Ihnen eine Abteilung beschern, die etabliert bleiben wird.

Leute ohne Hutausbildung leisten schlechte Arbeit. Das beobachtet man ständig.

Schlecht etablierte Unterabteilungen und Abteilungen stellen eine Quelle ständiger Schwierigkeiten dar und werden leicht entmocht.

Daher ist Ihre einzige Garantie für eine fortgesetzt existenzfähige Org die Gründlichkeit, mit der die Etablierungsschritte in jeder Abteilung durchgeführt werden.

Im Rahmen des neuen Produkt-/Org-Officer-Systems hat eine Abteilung oftmals einen Org-Officer, der alle diese Dinge durchführt.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 28. MÄRZ 1971

Ausgabe I

Remimeo

## ZUSTAND VON ORGS

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo-OODs* vom 28. März 71  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 18. Sept. 80.)

Es gibt unzählige kleine Mißstände in Orgs, die der Abhilfe bedürfen. Sie machen das Leben hart, verbrauchen Zeit und reizen die Gemüter.

Ich habe mich für ungefähr 45 Minuten an einen Platz gestellt, von dem aus ich beobachtete. Dabei fand ich fünf Dinge, von denen jedes für sich eine zeitraubende Verwirrung ergeben würde.

Keine Transporteinheit, keine Einkaufseinheit, keine Linienüberwachung oder Verbesserung waren erkennbar.

Dies verursacht, daß Leute sehr hart zu arbeiteten scheinen, resultiert jedoch in keiner Produktion.

Somit sind Beobachtungen der Art eines HAS/Beaufragten nötig, da die Org-Linien "out" sind.

Um eine Linie zu regulieren, sortiert man a) die Arten von Partikeln aus, sortiert man b) die Veränderungspunkte aus, c) setzt die korrekt gehüteten Terminale darauf, d) entfernt nutzlose Terminale, e) reduziert die Anzahl der Male, wie oft etwas gehandhabt wird, f) verkürzt die Distanz und g) vergrößert die Geschwindigkeit des Flusses.

Wenn Sie irgend *eines* dieser Dinge ausführen, wird die Linie sich verbessern. Wenn Sie sie alle ausführen, ist die Geschwindigkeit sagenhaft, die Last verringert sich im Ganzen und Produkte entstehen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 28. MAI 1971

Ausgabe II

Remimeo  
HAS  
Mitarbeiter-Hüte  
Checksheets von  
Produkt-Officern  
Org-Officern

## **SERVICE UND ARBEITSBELASTUNG**

Die Methode dafür, den Verkehr und die Arbeitsbelastung einer Org zu verringern, besteht in Folgendem:

1. Bringen Sie die Leute dazu, ihre Hüte zu kennen.
2. Geben Sie den Service, den der jeweilige Hut verlangt.
3. Geben Sie allen Vorgesetzten Checkouts sowohl auf alle untergeordneten Hüte als auch auf die Organisierungstafel, Funktionen sowie Zwecke von Einheiten, Aktivitäten und die aktuellen Programme.
4. Seien Sie sicher, daß die Leute der Personal-Sektion jeden Hut in der Org kennen.

Die Produktion wird im Hinblick auf Abschlüsse in die Höhe schießen.

Der Arbeitsaufwand wird geringer.

Warum ist das so?

## **KEIN SERVICE**

Wenn jeder Mitarbeiter auf einem "Kein Service"-Trip ist, wird die Menge der Personen und der Mitteilungszettel mindestens auf das Fünfzehnfache ansteigen und die Produktion wird gegen null gehen.

Schauen Sie sich das an. Person A geht für den einen oder anderen Service zu Mitarbeiter-Terminal X. Terminal X sagt: "Ich kann Sie nicht auszahlen, weil die Finanzplanung ..." Also bittet Person A einen anderen Mitarbeiter, der sagt: "Das bedarf der Genehmigung von G." Also geht Person A zu G, und ihr wird gesagt: "Wir haben gerade keine Liste zur Hand, deswegen ..." Also geht Person A ...

Wo ist die Produktion?

Aber es sind eine Menge Leute da.

Mitarbeiter Y bekommt einen Mitteilungszettel An ... Von ... Er leitet ihn an Mitarbeiter Z weiter. Der leitet ihn an ...

Wo ist die Produktion?

Aber ganz sicher gibt es eine Menge hin- und hergeschickte Mitteilungszettel.

Dieses System, das in den meisten Bürokratien sehr in Mode ist, hat sogar einen Namen. Es heißt "das System des Weiterreichens".

Niemand gibt Service. Keine Situation wird abschließend in Ordnung gebracht.

### ERNEUTE HANDHABUNG

Wenn das zu einem gewissen Maße kuriert worden ist, kann sich eine neue Situation entwickeln. Ein Service-Faksimile (das, was man verwendet, um andere ins Unrecht zu setzen) entwickelt sich.

"Sie haben es falsch gehandhabt!" ist das Geheul.

So kommt es zu Forderungen, etwas noch mal zu handhaben.

Dies stößt die Org zurück zum **Handhaben Sie es nicht, sonst erhalten Sie einen Verweis.**

Und erhöhter Arbeitsaufwand und verminderte Produktion setzen wieder ein.

Leute, die von vornherein ihre Hüte kennen und Service geben, müssen nicht angewiesen werden, etwas noch mal zu handhaben.

### HÜTE HERUNTERSCHLAGEN

Wenn eine höhere Führungskraft nicht alle Hüte und ihre jeweiligen Aufgaben kennt, weist sie Aufgaben falsch zu.

Damit werden diejenigen Hüte heruntergeschlagen, die schon aufgesetzt worden sind.

Das Ergebnis ist: kein Service.

Wenn eine Führungskraft alle Hüte, die Organisierungstafel, die Funktionen von Einheiten, Aktivitäten und aktuellen Programmen kennt, leitet sie ordnungsgemäß weiter und weist korrekt zu, die Produktion steigt und der Arbeitsaufwand sinkt.

### PATZER DER PERSONAL-SEKTION

Wenn Leute der Personal-Sektion nicht alle Hüte kennen, führen sie falsche Zuweisungen durch. Einige mir bekannte Militäreinrichtungen haben dies zu einer hohen Kunst entwickelt.

Das erhöht die Zeit für Hutausbildung und Ausbildung. Es steigert die Verwirrung.

Es reduziert die Produktion und steigert das Verkehrsvolumen.

Die Methode, um die Produktion zu steigern und das Verkehrsvolumen zu senken, besteht darin, allen Leuten der Personal-Sektion Checkouts auf alle Hüte der Posten zu geben, die sie zuweisen. Dann wissen sie Bescheid.

### MUSICAL CHAIRS

Wenn in einer Org Musical Chairs gespielt wird – häufige Postenwechsel, Verwendung von bestimmten Bereichen der Org als Fundgruben für Personal – wird der Service reduziert; damit wird die Produktion reduziert und der Aufwand gesteigert.

Es gibt eine versteckte Art von Musical Chairs. Gehen Sie herum und fragen Sie die Leute, ob sie andere Posten wollen. Das macht sie instabil, setzt sie halb zwischen Posten, reduziert Service sowie Produktion und erhöht den Aufwand.

Faulheit, Sparmaßnahmen an falscher Stelle und ein Mangel an fachlichem Können bei der **Anwerbung** ist immer der Störfaktor hinter Musical Chairs.

Die Lösung ist **anwerben und einstellen**.

Wahrscheinlich können andere Wege erfunden werden, um das Durchführen von Diensten zu verhindern und jeden wie verrückt arbeiten zu lassen – aber das Obige sind die hauptsächlichsten.

Um Produktion zu steigern und den Arbeitsaufwand zu reduzieren, ist es wichtig, daß Leute:

- A. ordnungsgemäß angeworben und auf Posten gesetzt werden;
- B. für den Posten gehütet und ausgebildet sind und die gesamte Theorie, alle praktischen Aufgaben und alle Übungen für den Posten absolviert haben;
- C. überzeugt werden, den erwarteten Service des Postens, den sie innehaben, zu geben;
- D. Kenntnisse als Vorgesetzte besitzen, die sowohl die Hüte ihrer Untergebenen, das Org Board und Funktionen kennen müssen als auch die Zwecke von Einheiten, Aktivitäten und gegenwärtigen Programmen;
- E. durch Schilder, Weiterleitung und Formulare unterstützt werden, um der Öffentlichkeit bzw. externem oder internem Verkehr korrekte Routen und Terminale zu geben, bei denen eine abschließende Handhabung stattfindet.

Sie wollen die Produktion erhöhen und die Arbeitsbelastung verringern?

Bringen Sie diesen PL "in", "in", "in"!

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 21. JULI 1971

Ausgabe I

Remimeo  
Hut des CO/EDS  
Hut des Org-Officers  
Hut des HAS  
Alle HCO-Hüte

***Dringend Wichtig***

**HAS-STANDARD-AKTIONEN**

Wenn HASe beginnen, die Org sowohl hinzustellen als auch dafür zu sorgen, daß die Org da IST, werden die Dinge reibungslos, reibungslos.

Der Posten des HAS ist der Punkt, an dem eine *Org* es schafft oder zerbricht.

Wenn der HAS selbst stabil ist, stabil auf Posten, *seine* Arbeit erledigt und nicht für Aktionen umherläuft, die nicht zum Hut gehören, erhalten Sie eine Org.

Die Formel ist:

**Stabiler HAS, der seinen Hut trägt = Stabile Org, die produziert.**

**Ein HAS, der umherschwirrt und den Hut von allen anderen ausführt, Q und A mit dämlichen Forderungen nach Personal, Kugelschreibern und Zahnpasta macht = Eine verrückte Dev-T- Org.**

Die **korrekten** und **einzigen** Aktionen eines HAS sind:

1. Stabilisieren Sie, was bereits da ist.
2. Hüten, hüten, hüten Sie diejenigen, die bereits da sind.
3. **Rekrutieren Sie.**
4. Versetzen Sie nicht!
5. Bilden Sie einen HCO-Expeditor-Pool und weisen Sie ihm **sämtliches** neue Personal zu.
6. Sorgen Sie dafür, daß sie alle schnell grundlegend auf Mitarbeiter-Status I und II ausgebildet werden.

Dies ist auch der Punkt, von dem der Org-Officer **seine** zeitweiligen Mitarbeiter für überlastete Punkte in der *Org* herbekommt.

7. Dann sorgen Sie dafür, daß sie als **Anzulernende** bereits besetzten Posten oder niederen Posten zugewiesen werden – setzen Sie sie **Nicht** auf Posten – sie sind zugewiesen! Sie können eine Org nicht auf die Schnelle aufbauen.

8. Und dann sorgen Sie dafür, daß sie *gründlich* gehutet werden, tatsächlich Rat-a-tat-tat-spontan gehutet werden und ihre *Posten-Tätigkeiten* ausführen.
9. **Verbieten** Sie sämtliche Personalversetzungen – bekommen Sie die obigen Anlernaktionen "in", "in", "in".
10. Sorgen Sie dafür, daß Personal, das es auf der grundlegenden Ausbildung nicht schafft, rasch *über* die Qualifikationsabteilung hinausgeleitet wird und ihm gesagt wird, wie es besser geeignet werden kann.
11. Sorgen Sie für vollständigere Hutausbildung und vollständigere Ausbildung von denjenigen, die sich in der Org bereits auf Posten befinden.
12. Befördern Sie diejenigen, deren Statistiken hoch sind, und zwar nur, nachdem jemand auf dem Posten, den sie verlassen, angelernt wurde, und nur, um auf dem neuen Posten angelernt zu werden.

Dies ist alles, was von einem HAS verlangt wird. Nur diese obigen Aktionen.

13. **Ignorieren** Sie alle dämlichen Forderungen und verweisen Sie vernünftige an den HCO Cope Officer.

Der HAS-Posten geht in dem Augenblick out, in dem der HAS mit hysterischen Forderungen von Org- und Produkt-Officers und mit nach Versetzung schreienden und Raumschiffe berichtenden Mitarbeitern Q und A macht.

Ich kenne den Posten gut. Und ich hatte niemals *irgendeine* der Schwierigkeiten, die einige derzeitige HAs gehabt haben. Wenn ein HAS es von vornherein versäumt, ein HCO und eine Org hinzustellen, schlagen seine eigenen in Rückstand geratenen Aktionen in Form von wahnsinnigen Anforderungen an seinen Posten auf ihn zurück. Daher ist ein HAS, an den solche Anforderungen gestellt werden, bereits im Verzug und im Rückstand.

Die **richtige** Antwort ist, ein effektives HCO aufzubauen, indem man:

1. für die Ausführung der obigen Aktionen und für **nichts anderes** sorgt.
2. einen HCO COPE OFFICER bekommt und ihn darauf **hutet**, sich all des Unsinn anzunehmen, den der HAS bekommt.
3. einen Rekrutierungsposten "in" bekommt. Ihn **hutet** und dafür sorgt, daß er funktioniert und den Expeditor-Pool auffüllt.
4. einen PCO "in" bekommt. Ihn **hutet**, so daß es einen Expeditor-Pool gibt und Personalaktionen stattfinden.
5. einen Ausbildungsbeauftragten "in" bekommt, so daß Personen, die sich bereits auf Posten befinden und auch neu rekrutierte Personen entweder ihre SS-I- und II-Checksheets abschließen oder es gibt **keine Zahlungen**.
6. eine Organisierungstafel-Funktion "in" bekommt, so daß Leute darauf auf Posten gesetzt werden und sie auf dem neuesten Stand gehalten wird und Chinesenschule darauf durchgeführt wird.

7. eine Hutzusammenstellungseinheit "in" bekommt und Hüte angefertigt werden, so daß Hüte aus Niederschriften, Checksheets und Packs bestehen.
8. einen Beauftragten für Hutausbildung hereinbringt, der **hutet** und nicht Dutzende von anderen Botengänge erledigt. Mit Checkouts **hutet** er jedermann auf Posten, jedermann, der auf einem Posten angelernt wird und jeden für einen Posten Neuernannten.

Er hutet, hutet, hutet – "Studiere deinen Hut, ich werde in Kürze zurück sein." "Geh heute Abend zu Cramming." "Du *erhältst* sofort Wortklären auf diesen Hut!" "Du bestehst deinen Hut-Checkout oder es gibt keine Mittagspause." "Sorge dafür, daß du **gehutet** wirst! **du** und **du** und **du** und auch der CO!"

Dieser Bursche ist ein Zugpferd für Hüte, der niemals locker läßt. Er ist pro Tag hinter einem Dutzend Leute her. Er läuft, er rennt. Er sitzt in einer Situation wie der existierenden **nicht** hinter seinem Schreibtisch!

Sie werden bemerken, daß Leute Hüte **haben**, die sie nie gelesen haben. Bringen Sie sie dazu, bringen Sie sie dazu, bringen Sie sie **dazu**, die **Tätigkeiten** auf dem Posten auszuführen.

Jeder HAS ist auf Posten gesetzt worden, um eine Org hinzustellen! Nicht dafür, so sehr in Rückstand und in eine derart verrückte Szene zu geraten, daß er beginnt, andere Orgs zu handhaben! Es ist eine Tatsache. Er kann so weit von Posten herunterkommen.

Nun, wir haben die Antwort dafür. Ernennen Sie einen **HCO Cope Officer**, um den Rückstand zu meistern und beginnen Sie, den Posten des HAS auszuführen.

Wenn Sie einfach entschieden, energisch das machen, was ich Ihnen hier sage, wird sich der Ort wie ein Weihnachtsbaum aufhellen. Es *wird* Produktion auftreten und die Moral wird schnell ansteigen.

Nun machen Sie dies für mich. Und fahren Sie geradewegs damit fort, es zu *tun*.

Und machen Sie keine andere Sache, kein kleines bißchen von irgendwas anderem.

Und Sie werden eine *gute* Arbeit geleistet haben und Sie werden eine Org haben.

Verstanden?

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 21. JULI 1971

Ausgabe II

Remimeo  
Hut des Leitenden Direktors/COs  
Hut des HAS  
Alle HCO-Hüte

*Wichtig*

## HAS-ANLERNAKTIONEN

Ein weiteres Warum für das Versagen und Krisen von Orgs sowie die Unfähigkeit, stetig zu expandieren, wurde gefunden, und das ist: **Versäumnisse, systematisch Org-Personal zu rekrutieren, auszubilden, anzulernen und zu huten.**

Der HCO Policy Letter vom 7. JULI 71, HCO-ETABLIERUNGSFUNKTIONEN, vermittelt einem das gesamte Konzept der **Desetablierung** einer Org – das, was hingestellt worden ist, auseinander zu nehmen – Terminale zu entfernen und Dinge zu untergraben.

Das läßt sich durchschlagend auf einen Mangel an **systematischem anlernen** zurückführen.

Die **einzig**e Möglichkeit, wie ein HAS das Etablierte, was er hat, **aufrechterhalten** und es **expandieren** kann, besteht darin, das folgende System innerhalb der Org sofort umzusetzen, jegliches Ersuchen um Personalversetzungen und -Verschiebungen abzuweisen, dieses System des Anlernens rigoros anzuwenden und es "in" und ausgeführt zu bekommen.

1. Erarbeiten Sie die entscheidenden Schlüsselposten der Org von oben nach unten.
2. Notieren Sie sämtliche unbesetzte Posten, die bei der derzeitigen Arbeitsbelastung benötigt werden.
3. Lassen Sie diese auf einer Zuweisungstafel eintragen.
4. Haben Sie große Mengen an Rekruten und bringen Sie diese im HCO-Expeditor-Pool im HCO schnell durch ihre Mitarbeiter-Staten I und II.
5. Nach Abschluß nehmen Sie diejenigen, die eine gewisse frühere Org-Erfahrung oder Ausbildung haben und weisen Sie sie als **Anzulernende** denjenigen mit höherrangigen Posten zu: I/C oder darüber.

**Anmerkung:** Setzen Sie sie nicht auf Posten. Sie werden nicht auf **Posten gesetzt**. Sie werden **nur** als **Anzulernende** zugewiesen.

6. Weisen Sie andere, wenn sie mit der Ausbildung auf den Mitarbeiter-Staten I und II fertig sind niedrigeren Posten zu – diese erfordern kein Anlernen.

7. Arbeiten Sie ein Teilzeit-Ausbildungsprogramm für Anzulernende aus, so daß sie ein Teilzeitstudium ihrer Posten-Hüte durchführen und Teilzeit auf Posten arbeiten.

Versetzen Sie sie *nicht* morgen oder in der kommenden Woche – lassen Sie sie ihre Hut-Ausbildung machen und Erfahrungen auf dem Posten sammeln, indem sie tatsächlich auf dem Posten arbeiten.

8. In der Zwischenzeit beschaffen Sie sich einige weitere Rekruten und sorgen Sie dafür, daß sich der Expeditor-Pool füllt!
9. Und wenn Sie aufgrund konkreter Beobachtung wissen, daß jeder Anzulernende seinen Posten kennt, daß er gründlich auf den gesamten Posten-Hut überprüft worden ist und weiß, mit welchen Partikeln er es auf dem Posten zu tun hat, was er mit jedem davon macht, was die Produkte seines Postens sind und wie er diese produziert, NUR dann **setzen** Sie ihn Vollzeit auf **Posten** – und befördern den Mitarbeiter, der den Posten bisher hielt, eine Stufe höher, damit er nun auf dem höheren Posten seine **Anlernzeit** absolviert.

Dieser Schritt kann drei Wochen dauern – er könnte sechs dauern! Es ist keine schnelle, über Nacht stattfindende Übergabe, die unsicheres Personal hinterläßt, das nicht weiß, was es tut!

**Dies** ist die Vorgehensweise und Pflicht eines HAS. Und **dies** ist die Vorgehensweise, die mit **jedem Anzulernenden** und **in Ausbildung befindlichem** für einen jeden in Ausbildung befindlichen Posten routinemäßig und systematisch wiederholt wird, bis der HAS jeden Schlüsselposten dauerhaft besetzt hat und außerdem Anzulernende hat, **die alle entscheidenden Schlüsselposten in der Org** abdecken.

Das **Etablieren** einer Org erfordert diese sehr präzisen, planmäßigen Vorgehensweisen.

Es besteht nicht aus wahlloser Verschiebung und Herumversetzerei von Personal, das von irgendwo innerhalb der Org geschnappt wird, um ein "plötzliches" Loch oder einen freien Posten abzudecken!

**Dies ist das einzige zulässige System von Postenversetzungen innerhalb einer Org.**

**Dies ist das einzige System des Etablierens einer Org, das stabile Postenterminale nicht außer Gefecht setzt, das das vorhandene etablierte aufrecht erhält und die Etablierung stetig vergrößern wird.**

In der WOG-Welt sind Berufstätige im Gewerbe fünf bis zwanzig Jahre oder mehr in der Lehre. Mit Studiertechnologie können wir das beträchtlich verringern und erhalten **tatsächlich** stabile Terminale, die auf ihren Posten Spezialisten sind.

**Anlernen** ist einfach dies – ein "In-Ausbildung"-Zeitraum, der Wochen bis zu einem Monat oder mehr in Anspruch nimmt, bevor die Person:

- a. **Sämtliche** Materialien des Postens studiert hat, für den sie sich in Ausbildung befindet;

- b. Folgendes studiert hat und kennt: ihren Posten in Beziehung zur Org; ihren Posten in Beziehung zu allen anderen Orgs und dem Scientology Netzwerk; ihren Posten in Beziehung zu sich selbst.
- c. lange genug auf dem Posten gearbeitet hat, um den Posten, seine Funktionen, Linien, Terminale zu **kennen**; um zu wissen, welche Partikel durch den Posten fließen, welche Veränderungen SIE bei diesen vornimmt, welche **Produkte** von ihr erwartet werden, die sie auch hervorbringen **kann**;
- d. und bevor sie ein wertvolles und voll beitragendes Mitglied der Org geworden ist.

Mitarbeiter sind wertvoll. Und ihr Wert kann über die Statistiken ihres Postens und die der Org direkt darauf zurückgeführt werden, wie gut sie ihr Handwerkszeug gelernt haben!

Es ist der HAS, der dafür sorgt. Durchweg, bis es geschafft ist.

Wenn diese Schritte fehlen und solange Versetzungen an der Tagesordnung sind, ist die Org weiterhin eine Unmenge an desorganisiertem Personal, das auf der Basis eines mündlichen "He-du" und mit ständigen Krisen fluktuiert.

Eine Org voller Mitarbeiter, die nicht ausgebildet und die nicht gehutet und nochmals gehutet sind, deren Hüte nicht auf dem neuesten Stand gehalten werden und die wiederum nicht gehutet sind, **wird kriminell**, so daß Ethik, Musical Chairs, PTSness und Zerfall auf den Plan treten.

Diese Vorgehensweisen **sind** die Vorgehensweisen, die benötigt werden. Sie **müssen** ausgeführt werden, um eine Stabilisierung der Org zu erreichen, die dann stetig rekrutiert, ausbildet, anlernt und **hutet**, um die Etablierung stetig zu vergrößern.

Und es ist der HAS, dem diese Verantwortung obliegt, dieses System **jetzt** "in" zu bekommen und **jetzt** für seine Durchführung zu sorgen und es dann stets "in" zu behalten.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 10. AUGUST 1971

Remimeo  
Hut des Leitenden Direktors

## HCO COPE OFFICER

Die Menge an Ablenkungen und Anordnungen, die einem HAS entgegengeschleudert werden, ist ein Warum für die Fehlschläge beim Etablieren der Organisation.

Der Druck, Personal zu beschaffen, bringt den HAS dazu, mit "Musical Chairs" zu beginnen, anstatt für den Verwaltungs- und Tech-Bereich der Org beständig zu rekrutieren, auszubilden, zu hüten und Posten zu besetzen.

Die richtige Lösung für den HAS besteht darin, unbeirrt durchzuhalten, sich einen Teufel um die Torpedos zu scheren und seine korrekten Aktionen des Rekrutierens, Ausbildens, Postenbesetzens und Hutens durchzuführen.

Die Methode, mit dieser ganzen Sturzflut von Ablenkungen und Anordnungen *zu copen* (dt.: *irgendwie fertig zu werden*), besteht darin, einen HCO COPE OFFICER zu ernennen.

Der HAS führt dann die geordnete Expansion durch. Der HCO Cope Officer bekommt den Lärm und schreiende Notlagen in den Griff.

Genauer gesagt, bringt der HCO Cope Officer HCO dazu, irgendwie, auf irgendeine Art, zu *produzieren*.

Während der HAS Teile von HCO produziert und diese hütet, kann der Cope Officer allmählich vom Copen wegkommen.

Das erste Produkt eines HAS ist ein HCO.

Doch lange, bevor ein HCO vollständig gebildet ist, produziert es bereits.

Es produziert was? Die Produkte seiner Unterabteilungen und Sektionen.

Jede Sektion von HCO hat ein Produkt.

Zuerst ist es der Cope Officer, der alle diese Produkte bereitstellt oder dafür sorgt, daß sie bereitgestellt werden.

Sobald es eine Hut-Zusammenstellungseinheit gibt, die eine Instant-Hutausbildung erhalten hat, produziert er Hüte. Sobald es einen Beauftragten für Hutausbildung gibt, der eine Instant-Hutausbildung erhalten hat, produziert er "gehütete" Leute. Sobald es einen Direktor für Kommunikation gibt, produziert er zugestellte Kommunikation, hereinkommende Post

und hinausgehende Post. Sobald es einen Ethik-Officer gibt, der eine Instant-Hutausbildung erhalten hat, bringt der Cope Officer ihn dazu, eine ethische Szene zu schaffen.

Das Aufbauen von HCO selbst, vollständiges Hüten und Einarbeitung, wird vom HAS durchgeführt.

Der HCO Cope Officer kümmert sich um die Produkte der HCO-Sektionen, indem er sie entweder selbst hervorbringt oder die Sektionen zum Produzieren bringt.

Hier in HCO haben wir eine Umkehrung des Produkt-Officer/Org-Officer-Systems. Der Untergebene, der HCO Cope Officer, übernimmt die Rolle des Produkt-Officers. Der HAS ist zwar sein Vorgesetzter, jedoch der Organisationsbeauftragte. Warum? Weil die übergeordnete Aktion in HCO darin besteht, die gesamte Org zu organisieren, sie zu etablieren und sie zu expandieren.

Wenn der Vorgesetzte des HCO-Personals, der HAS, nicht einfach weiter beharrlich Personal rekrutiert, ausbildet, hütet und auf Posten setzt, wird die Verzweiflung von Vorgesetzten jegliche Expansion zum Stillstand bringen. Das gesamte HCO wird früher oder später soweit kommen. Es ist eine die-Leute-tragen-ihre-Hüte-"trotz ..."-Situation. Ein erfolgreicher HCO-Hut-Beauftragter zum Beispiel hütet eine Person nach der anderen in einer geordneten Parade. Zuerst Instant-, dann Mini-, dann vollständige Hutausbildung. Er wird *nichts* erreichen, wenn er nur auf Anweisung von Vorgesetzten hin hütet.

Wenn 20 zukünftige Org-Auditoren nicht rekrutiert und als **Auditoren** ausgebildet, sondern von Vorgesetzten weggeschnappt werden, um die Mimeo-Sektion zu betreiben, werden in der Zukunft keine Dienste gegeben werden.

Der HAS darf den Kopf nicht verlieren und muß sein Konfrontiervermögen aufrechterhalten. Und mehr von der Org etablieren.

Also bewältigt der HCO Cope Officer die Produktion, die von HCO erwartet wird.

Die sofortige Ethikermittlung (wenn noch kein E/O auf Posten ist), die Fahrt zur Post, das auf die Schnelle erstellte Org Board – all das wird vom HCO Cope Officer erledigt.

Während der HAS das HCO entwickelt, bringt der Cope Officer jede Sektion von HCO dazu, ihr bestimmtes Produkt hervorzubringen.

Wenn Sie sich ein HCO Org Board ansehen, werden sie erkennen, daß jede HCO-Sektion etwas *produziert*.

Der HCO Cope Officer produziert diese Dinge, bis eine funktionierende Sektion **VORHANDEN IST**. Wenn sie vorhanden ist, läßt der HCO Cope Officer **DIESE** ihre Produkte hervorbringen.

Wie im HCO PL vom 28. Juli 71, ADMIN-KNOW-HOW NR. 26, beschrieben, geht der HCO Cope Officer somit von einer Einmannarbeit dazu über, andere dazu zu bringen, die Arbeit zu erledigen, indem er jede *Sektion* von HCO *veranlaßt*, **ihre Produkte** zu produzieren, sobald der HAS die Sektion hingestellt hat.

Andere Abteilungsleiter bringen ihre Sektionen dazu, ihre Sektions-Produkte zu produzieren, sobald diese Sektionen eingerichtet sind, und bis dahin bringt der Abteilungsleiter das Produkt hervor.

Wenn Sie das wirklich ausarbeiten und verstehen, werden Sie sehen, wie zuerst HCO und dann die Führungskräfte der gesamten Organisation sich auf wunderbare Weise von Phase I, der Einmannarbeit, zu Phase II bewegen, indem sie andere Leute dazu bringen, die Arbeit zu erledigen.

Der HCO Cope Officer hält die Etablierungsfunktionen des HAS aufrecht, indem er zuerst sämtliche Funktionen von HCO ausführt und dann die Sektionen von HCO dazu bringt, sie auszuführen.

Der HCO Cope Officer ist eigentlich der Produkt-Officer von HCO. Der HAS ist der Vorgesetzte, da sein Produkt die gesamte Org ist.

Wenn der HCO Cope Officer als ganzes HCO beginnt und schließlich Produkt-Officer seiner Sektionen ist, wird er einen Maßstab seines Erfolges haben und einen Maßstab dafür, was er eigentlich tun sollte. Er arbeitet mit demjenigen Teil von HCO, den der HAS aufbaut, sobald er aufgebaut ist.

Und durch all das wächst eine Organisation.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 20. AUGUST 1971

Ausgabe I

Remimeo

## SCHWIERIGKEITEN DES HAS

Eine ausführliche Untersuchung der Schwierigkeiten, die ein HAS bei der Ausführung seines Postens hat, hat enthüllt:

Das Warum ist natürlich unzureichende Ausbildung in Ethik, wie man Rekurs von willkürlichen Anordnungen erlangt, und das Versagen, eine korrekte Empfehlung herauszubringen.

Die meisten HASe sind vollkommen gewillt, ihre Arbeit Policy-gemäß zu verrichten.

Ungehutete Vorgesetzte sind sich oft der Postenpflichten des HAS nicht genügend bewusst und können Off-Policy-Anordnungen erteilen. Dies schlägt dem HAS seinen Hut herunter.

Wenn der HAS dann außerdem nicht informiert ist, wie er Rekurs von unrechtmäßigen Anordnungen oder Beschränkungen erhält, unterliegt der HAS, verfällt in vollständiges **co-pen** und etabliert überhaupt nichts.

Einem HAS kann der Anschein gegeben werden, nicht zu produzieren, indem man ihn alle Arten von Erschwernissen bekämpfen läßt, die ihm in den Weg gelegt werden. Der arme HAS taumelt durch die Gegend und kämpft gegen Hindernisse an. Und wenn der HAS über Ethik und Policy nicht Bescheid weiß und wie man Unterstützung erhält, dann ist es aus.

Da der Posten des HAS die Org etablieren muß, muß er selbst *sehr* stabil sein.

Stabilität beruht auf dem Wissen darüber, wie man Dinge angeht.

Ein CSW (Abgeschlossene Mitarbeiterarbeit) zu einer wirklichen Lösung, die auf einem wirklichen Warum basiert (siehe die Policy Letters der Daten-Serie) erfordert, daß der HAS Folgendes kennt:

1. die Daten-Serie;
2. Ermittlungsverfahrensweisen;
3. wie man ein wirkliches Warum findet, einen Grund für Versagen in einer bestimmten Richtung;

4. genug von der Szene, um in der Lage zu sein, auf eine Glanzidee zur Handhabung zu kommen, und genügend Policy-Kenntnis, um zu wissen, welche Policy Anwendung findet;
5. wie man ein vollständiges CSW schreibt;
6. wie man ein Programm und Projekte schreibt (Target-Serie);
7. wie man Ethik anwendet;
8. wie man im Fall, daß Vorgesetzte nicht gehandhabt werden können, Rekurs erlangt;

### **VORHANDENE DATEN**

Nun existieren diese Daten in Policies.

Ein HAS, der also kein Experte sowohl in der Kenntnis als auch in der Anwendung von Policies ist, weilt nicht lange auf dieser Welt.

Daher würde selbst ein Graduierter des FEBC (Flag-Unterweisungskurs für Führungskräfte) Spezialistenausbildung benötigen, um den Posten des HAS vollständig zu halten.

Aber selbst ein nicht ausgebildeter HAS kann sich immer noch selbst ausbilden. Die Policies sind vollständig vorhanden. Die OEC-Bände sind ein Geschenk des Himmels für ihn, wenn er sie ja vollständig studiert.

### **PROZESSING**

Da der Posten des HAS *stabiler* sein muß als die gesamte Org (denn er kann sonst keine Org hinstellen), ist spezielles Prozessing ratsam. TRs auf die harte Weise. Admin-TRs. Halte es still. Erweiterter unterer Grad III. Ein korrekter Interiorisations-Rundown. Diese Dinge sind besonders für den Posten erforderlich.

Die Aberration, die diesen Posten überkommt, ist im HCO PL VOM 29. JULI 71, ORG-SERIE NR. 28, PERSONAL-SERIE NR. 21, WARUM HUTAUSBILDUNG?, vollständig beschrieben.

Der Posten des HAS muß besonders stark sein.

Und der HAS darf nicht zu der Art Wesen gehören, die ihre eigene Stabilität verteidigen, indem sie andere destabilisieren.

Keine Person, die rockslammt oder je gerockslammt hat, sollte sich nahe HCO oder auf dem Posten des HAS oder eines Vorgesetzten befinden, da diese zwanghaft danach trachten, andere zu destabilisieren. (Bis sie durch einen Prozeß in Ordnung gebracht sind, der als L10 bekannt ist.)

## HALTEN DES POSTENS

Der Posten des HAS gehört, wie der des LRH-Kommunikators, zu den Elite-Posten.

Wissen und fähig zu sein, es anzuwenden, Vertrautheit mit der HCO-Szene und Fallgewinn zusammen ergeben die notwendige Stabilität, um den Posten zu halten.

Auf den ersten Blick ist der Posten fast unmöglich zu halten. Die Anforderungen, die Off-Policy-Anordnungen, die Hektik der existierenden Szene lassen ihn als eine Verwirrung erscheinen.

Insbesondere *Die Probleme der Arbeit* findet Anwendung. Die Policies-Serien zum stabilen Terminal finden Anwendung.

Dieser Posten bedarf, mehr als alle anderen, eines klaren Kopfes.

Der Posten ist eine Herausforderung.

Er kann gehalten werden. Er kann souverän gehalten werden. Er kann sogar bequem gehalten werden.

Es ist ein Elite-Posten. Er verfügt über Rekurs gegen unrechtmäßige Anordnungen und Zustände, ähnlich dem des LRH-Kommunikators. Er verfügt über direkten Rekurs ohne jegliche anderen Vias zu einem stellvertretenden Adjutanten in einem CLO oder, wenn das fehlschlägt, zum C/S-1 in Flag und, wenn sogar das fehlschlägt, zu mir selbst. Es gibt sogar noch einen weiten Weg, Rekurs zu erhalten. Dieser führt hinüber zum und über das LRH-Kommunikator-Netzwerk. Unrechtmäßige Anordnungen, unrechtmäßig zugewiesene Zustände, Aufhebung nützlicher Projekte oder Aktionen oder selbst die Finanzplanung unterliegen alle Rekurs. Wenn ein HAS dies nicht weiß, kann er destabilisierende Aktionen akzeptieren und zusammenbrechen.

Es besteht kein Zweifel, der Posten des Hubbard-Kommunikationsbüro-Gebietssekretärs ist ein rauer, harter Posten, wahrscheinlich der härteste in der gesamten Org.

Aber es gehen auch Belohnungen mit ihm einher.

Es ist nicht jeder Person gegeben, berufen zu sein, allen Hindernissen zum Trotz eine ganze Org aufzubauen.

Und die Befriedigung, die darin liegt, ist fantastisch!

Der Schlüssel zur gesamten Expansion ist der HAS.

Dieses besondere Vertrauen, das diesem Posten geschenkt wird, wird vergolten durch spezielle Erwägungen hinsichtlich der Anforderungen an seinen Inhaber.

Stabilität setzt sich aus Ordnung zusammen.

"Bring Ordnung" ist die Parole von HCO.

**Stabilität** ist die Parole des HAS.

Wie baut man aus dem Chaos zu Stabilität hin auf? Während man sich immer noch im Chaos befindet?

Dies ist das spezielle Problem des Postens.

Das Know-how ist in Policies enthalten.

Und wir setzen unser Vertrauen auf den HAS, daß er es schafft.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 2. OKTOBER 1971

Remimeo

*Personal-Serie Nr. 23*

**HCO-RÄTSEL**

Es gibt einige grundlegende Probleme in HCO, die Rätsel aufgeben.

**KEINE MITARBEITER**

- A. Wenn ein HCO nicht funktionsfähig ist, braucht *es* neue Leute.
- B. Da es keine neuen Mitarbeiter hereinbekommt, kann es natürlich nicht umbesetzt oder ersetzt werden.

Diese beiden Umstände (A und B) ergeben eine völlige Sackgasse.

Bis diese Sackgasse durchbrochen ist, wird die Situation unerträglich bleiben.

Eine Methode, sie zu durchbrechen, besteht daraus, *irgendeinen* vorhandenen Mitarbeiter zu nehmen, eine Unterabteilung 1 hinzustellen und Leute hereinzubekommen.

Wenn ein HCO derart blockiert ist, werden die normalen Verluste an Mitarbeitern die Org mit der Zeit unmocken.

**RÜCKSTÄNDE**

Falls *irgendein* Teil einer Org – oder HCO – in Bezug auf Mitteilungszettel, Situationen und PCs in Rückstand gerät, wird die Menge an Dev-T, die *dann* auftritt, den Ort fiebrig und beschäftigt aussehen lassen, aber es wird tatsächlich kein bißchen Produktion stattfinden.

Sämtliche Anstrengungen werden darauf verwendet, den Verkehr abzuwehren, der vom Rückstand selbst verursacht wird!

Zum Beispiel kann ein HCO wie wild Dev-T erzeugen, indem es alles, was es erhält, Dev-T nennt.

Auf diese Weise kann es in der ganzen Org Chaos verbreiten.

"Ich möchte berichten \_\_\_\_\_", "Es tut mir leid, wir sind beschäftigt", wird wenigstens zu nichts, *außer* nur zu Dev-T in der gesamten Org hinauslaufen.

Ein Sturm von "Aktivität" ist sichtbar, weil der Bereich von vornherein nichts in Ordnung gebracht hat. Diese ungehandhabten Angelegenheiten fallen als neuer Verkehr auf den Bereich zurück.

Das Ergebnis ist viel Geschäftigkeit, aber keine Produktion.

Die Lösung ist, eifrig alles zu bewältigen oder den Bereich bewältigen zu lassen, was daher kommt-Rückstände werden aufgeholt. Der Bereich beruhigt sich und Produktion tritt auf.

### GRUNDLEGENDE AKTIONEN

Ein HCO beginnt nur dann zu funktionieren, wenn es ein Org Board hat, das auf dem aktuellen Stand und *in Verwendung* ist, sowie eine Mitarbeiterliste, die auf dem aktuellen Stand und in Verwendung ist.

Wenn diese beiden Dinge nicht vorhanden sind, ergibt sich bei fast jedem Wechsel ein Rätsel, das aus WER und WO besteht und aus WER ist nicht WO, und was ist unbesetzt.

Eine gewisse Org konnte beim besten Willen nicht begreifen, warum sie keine Mitglieder bekam.

Als ein gewöhnliches Org Board aus Papier (einfach Papier mit Linien und mit einem Filzstift beschrieben) aufgestellt wurde, stellte sich heraus, daß sie keinen Registrar hatten! Tatsache. Ein HCO-Expeditor befand sich am Tisch des Registrars, konnte aber nicht gehütet werden, "weil er ein HCO-Expeditor war". Er war nicht in der Lage jemanden einzuschreiben, weil er "nicht der Registrar war". Sobald ein Org Board aufgestellt wurde, wurde der Posten als nicht besetzt erkannt.

### AUSGELASSENE DATEN

Der Grund, weshalb HCO oder andere Abteilungen in der Org zu Rätseln werden, die sich nicht lösen lassen wollen, ist der Folgende:

**Das am häufigsten übersehene Warum ist ein ausgelassenes Datum, Terminal oder eine ausgelassene Aktion.**

Da es nicht da ist, um *gesehen zu werden*, wird es nicht für einen Outpoint gehalten. Man muß die *Szene* kennen, um wissen zu können, daß es da sein *sollte*.

Daher wird der Mangel an Mitarbeitern oder Mangel an Hüten oder ein fehlender Anzulernender für einen Schlüsselposten fast niemals bemerkt.

### EIN ETHIKZYKLUS

Wenn HCO nicht funktioniert, keine Form annimmt oder seine Arbeit nicht verrichtet, beginnen Teile der Org überlastet zu werden.

Wegen der Überlastung werden die Pflichten nicht erledigt. Aufgrund des Drucks fängt man an, Fehler zu machen.

Ethik hält Einzug.

Beinahe alle Zeiten harter Ethik sind auf Fehlschläge von HCO zurückzuführen, von vornherein zu funktionieren.

Die Lösung ist, HCO dazu zu bringen, Ethik bei sich selbst zur Anwendung zu bringen und seine eigene Arbeit zu erledigen, bevor es beginnt, mit schweren Ethikmaßnahmen auf die übrige Org einzuhämmern, die es von vornherein überbelastet oder unzureichend besetzt hat.

Das erste Ziel von Ethik muß jede Outness in HCO selbst sein.

Versäumnisse der Unterabteilung 1 (Personal), Maßnahmen zu treffen, werden unweigerlich in einer Überreaktion der Unterabteilung 3 (Ethik) auf die übrige Org zum Ausdruck kommen.

---

HCO muß Rätsel lösen und keine erschaffen.

Ein reibungsloses, produzierendes HCO kann und muß in jeder Org existieren.

Einige der obigen Tipps können dabei helfen, es hervorzubringen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 11. SEPTEMBER 1980  
Ausgabe II

Remimeo

(Ursprünglich ein OOD vom 10. Nov. 1971)

*Org-Serie Nr. 23*

*Führungs-Serie Nr. 23*

## **ORGANISATION UND ÜBERLEBEN**

Gut organisierte Aktivitäten überleben. Das Überleben der Einzelnen in diesen Organisationen hängt vom erstklassig organisierten Zustand der Tätigkeit ab.

Eine kleine Gruppe, die äußerst gut organisiert ist, hat hervorragende Überlebenschancen. Selbst eine große Gruppe hat, wenn sie schlecht organisiert ist, keine Aussichten auf Erfolg.

Das Wesentliche an Organisation besteht im Erstellen einer Organisierungstafel, deren realitätsnahe Besetzung und, entsprechend den auszuführenden Pflichten, in Ausbildung und Hutausbildung.

Dem muß die tatsächliche Erfüllung der Pflichten hinzugefügt werden, damit die Aktivität produktiv ist.

Das äußerliche Anzeichen für eine schlecht organisierte Gruppe sind Schludrigkeit und Herumfummeln.

Ein weiterer Bestandteil, der mit Organisation und Überleben Hand in Hand geht, ist Zähigkeit. Die Fähigkeit, dem standzuhalten, das zu konfrontieren und zu bewältigen, was auch immer in der Organisation auftaucht, hängt völlig von der Fähigkeit der Einzelnen in dieser Organisation ab, dem standzuhalten und das zu konfrontieren und zu bewältigen, was vor ihnen auftaucht. Die einzelnen Aspekte dieser Fähigkeit zusammengenommen schaffen eine zähe Organisation.

Jemand, der nicht auf den richtigen Posten gesetzt ist, der nicht die Pflichten des Postens ausführt, nicht ausgebildet oder gehutet ist, ist schwach. Er hat keine Position, die er halten kann, daher geht er beim kleinsten Windhauch unter.

Vertrauen in die eigenen Teamkameraden ist ein weiterer Faktor beim Überleben der Organisation. Vertrauen in einen selbst ist etwas, das verdient werden muß. Es ist Respekt. Dieser setzt sich zusammen aus demonstrierter Kompetenz, auf Posten sein und zuverlässig sein.

Nachdem eine Person versagt hat, sinkt das Vertrauen, das ihre Teamkameraden in sie hatten. Sie hat ihr Gesicht verloren und wird nicht respektiert. Das zeigt sich dann deutlich auf zahlreiche Arten. Es ist Sache dieser Person, sich das Vertrauen wieder zu verdienen, so daß ihre Teamkameraden ihr erneut vertrauen. Die Art und Weise, wie man dies macht, besteht darin, richtig auf die Organisierungstafel gesetzt, ausgebildet und gehutet zu werden und mit Kompetenz das zu konfrontieren und zu bewältigen, was immer dieser Posten kontrollieren sollte.

Das Höchstmaß an fehlendem Vertrauen einer Gruppe in ein Teammitglied besteht aus überhaupt keinem Posten. Berichte von Personen, die keinen Posten haben oder solchen, die sich zwischen Posten befinden, betonen, wie schrecklich es ist, keinen Posten zu haben.

Unser Überleben hängt völlig davon ab, vollständig organisiert zu werden. Dies wird in dem Maße stattfinden, wie jede einzelne Einheit, Unterabteilung und Abteilung in einer Org richtig auf eine Organisierungstafel gesetzt ist, die Pflichten des Postens richtig ausführt sowie ausgebildet und vollständig gehutet ist.

L. RON HUBBARD  
Gründer

Zusammengestellt und herausgegeben durch  
Sherry Anderson, Zusammenstellungsmissionar

Akzeptiert und genehmigt durch  
den VORSTAND  
der  
SCIENTOLOGY-KIRCHEN

BDCS:LRH:SA:dr

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 19 SEPTEMBER 1967

Remimeo  
HCO Exec Sec Hat  
HCO Area Sec  
Hat Dept of RAP Hats

**HCO DIVISION,  
DEPARTMENT OF ROUTING  
APPEARANCES AND PERSONNEL**

In accordance with HCO Policy Letter of February 28, 1966 entitled "Danger Condition Data, Why Organizations Stay Small", the following sets out the sections and units of the Department of Routing, Appearances and Personnel.

All Organization Boards are to be posted in accordance with this line-up.

**DEPARTMENT OF ROUTING, APPEARANCES AND PERSONNEL**

Director of Routing, Appearances and Personnel

**PARTICLE SPEED FLOW SECTION**

Particle Speed Flow Officer

**ROUTING UNIT**

Routing In-Charge

Receptionist

HCO Courier

Routing Inspector

Routing Forms Compiler

Routing Signs & Badges Clerk

**ORG BOARD UNIT**

Org Board In-Charge

Staff Posting Clerk

Status, Classification & Grade Posting Clerk

Conditions Flagging Clerk

APPEARANCES SECTION

Appearances Officer

STAFF APPEARANCES UNIT

Staff Appearances Clerk

OFFICE APPEARANCES UNIT

Office Appearances Clerk

GROUNDS APPEARANCES UNIT

Grounds Appearances Clerk

MAINTENANCE CHECKING UNIT

Maintenance Checking Clerk

PERSONNEL PROCUREMENT SECTION

Personnel Procurement Officer

PERSONNEL ALLOCATION UNIT

Personnel Allocator

PERSONNEL ADVERTISING UNIT

Personnel Advertising Clerk

PERSONNEL INTERVIEW UNIT

Personnel Interviewer

PERSONNEL HIRING UNIT

Personnel Hiring

PROSPECTIVE PERSONNEL FILES UNIT

Prospective Personnel Files Clerk

PERSONNEL CONTROL SECTION

Personnel Control Officer

PERSONNEL ASSIGNMENT UNIT

Personnel Assignment In-Charge

HCO Expeditors

PERSONNEL STATUS UNIT

Personnel Status Clerk

PERSONNEL ATTENDANCE UNIT

Personnel Attendance Clerk

PERSONNEL LEAVING UNIT

Personnel Leaving Clerk

PERSONNEL FILES UNIT

Personnel Files Clerk

HAT SECTION

Hat Officer

HAT ASSEMBLY UNIT

Hat Assembly Clerk

HAT ISSUANCE UNIT

Hat Issuance Clerk

HAT CHECKING UNIT

Hat Checking Clerk

HAT CHECKSHEET UNIT

Hat Checksheet Clerk

HAT RECEIPT UNIT

Hat Receipt Clerk

Mary Sue Hubbard  
The Guardian WW  
for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:jp.bp.rd

[Note: HCO Pot Ltr of 11 December 1969, Appearances in Public Divs, states, "The Appearance of the Org and Staff is transferred out of Department One, which becomes the DEPARTMENT OF PERSONNEL AND ROUTING..." and places APPEARANCES in Division 6.]

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. AUGUST 1970

Ausgabe I

Remimeo  
Dept 1 Hat  
HCO Area Hat  
ES Hat  
Dept 13 Hat  
Dept 14 Hat  
Qual Sec Hat

*Personal-Serie Nr. 1*

**PERSONALVERSETZUNGEN  
KÖNNEN EINE ORG ZERSTÖREN**

Es ist eine Beobachtung, dass Personal – kritisch definiert – folgendes ist: "diejenige Funktion, die Chaos an der einen Stelle in einer Org hervorruft, indem sie versucht, ein personelles Durcheinander an einer anderen Stelle zu lösen."

Beispiel: Wir haben gerade unsere Div. 6 auf die Beine gebracht. Sie hat zwei Leute. Die Org hat unter mangelnden Div.-6-Aktionen gelitten. Jetzt haben wir dort endlich zwei Leute und sie sind dabei, ausgebildet zu werden. Mittlerweile gibt es einen Mangel an Mitarbeitern im CF. Personal "löst" das CF-Problem, indem sie die Leute aus Div. 6 zum CF in Div. 2 versetzen. Damit geht jeglicher Fortschritt in Division 6 dahin.

Indem das eine Problem gelöst wird, wird ein anderes erschaffen.

Dazu kommt der Umstand, dass es eine Weile dauert, jemanden auf einem Posten auszubilden und die Angelegenheiten eines Postens zu ordnen. Somit bringen rasche Versetzungen jede Ausbildung oder Kompetenz auf Posten zu Fall.

Wir nennen diese Aktion "Musical Chairs". Das ist ein Spiel, bei dem Leute schnell ihre Positionen wechseln.

Diese Versetzungen bringen also nicht nur die Org auf der dritten Dynamik zu Fall, sondern auch den Einzelnen auf der ersten Dynamik.

Eine frühere Aktion, die dem ähnlich war, ging weiter. Immer wenn Tech einen Auditor geschult hatte, versetzte Personal den Auditor auf einen Verwaltungsposten.

Da der Auditor *technisch* ausgebildet war und keine OEC-Ausbildung besaß, begann man Auditoren als Verantwortliche vorzufinden; sie besaßen jedoch keinerlei Verwaltungsausbildung. Dadurch machten sie aufgrund von Unwissenheit die Form der Org zunichte und brachten die Produktion der Org zu Fall.

Ich habe gerade einen Fall erlebt, wo ein Mitarbeiter auf Klasse-VI-Vollzeitausbildung ging (sehr teuer) und bei seiner Rückkehr zum HCO ES gemacht wurde. *Aber* der Betreffende hatte nie zuvor einen OEC absolviert.

Wenn man die technischen Division als eine "Lager für Personal" benutzt und Tech-Leute auf Verwaltungsposten einsetzt, bringt man die Org somit in zweierlei Hinsicht zu Fall – es bringt sie als eine produzierende Aktivität zu Fall wie auch ihre Form, indem man keine Leute in der Verwaltung (OEC) ausbildet, wenn sie dort eingesetzt werden sollen.

Diese Personalfehler (oder Verbrechen) lassen jeden Mitarbeiter Schaden erleiden, da es verringerte Einnahmen, verringerte Bezahlung, verringerte Einrichtungen und geringeren Erfolg mit sich bringt. Ich bezweifle, dass es irgendeine Org gibt, wo diese Fehler (oder diese Verbrechen) zum Zeitpunkt dieses Schreibens nicht an der Tagesordnung sind.

Dem HCO-ES-Kandidaten Vollzeitausbildung auf dem OEC oder FEBC zu geben würde Sinn machen. Nicht Klasse VI! Wenn Sie es umdrehen, werden Sie sehen, was ich meine: Wir bringen einen neuen Mitarbeiter nur durch den OEC und lassen ihn dann auditieren. Natürlich hätte dies verhängnisvolle Auswirkungen. Genauso verhängnisvoll ist es andersherum – einen Auditor zu nehmen, der ein Klasse VI ist, aber kein OEC-Graduierter, und ihn zum HCO-Area Sec zu machen!

Die optimale Führungskraft ist *sowohl* ein erfahrener, ausgebildeter Administrator (OEC und Zeit auf Org-Posten) als auch ein Auditor. Aber eine Org müsste sich in einem Zustand hoher Produktion befinden und *viele* Auditoren haben, bevor *dies* geschehen könnte.

## FEHLER

Diese Fehler gibt es seit langem. Sie passieren immer wieder. Und sie tragen mehr als jede andere Aktion zur Zerstörung einer Org bei.

- A. Ein Loch an der einen Stelle reißen, um ein Loch an einer anderen Stelle zu stopfen.
- B. Eine Person technisch aber nicht administrative ausbilden und sie in die Verwaltung zu stecken.
- C. Die technischen Division als Lager für Personal benutzen, aus denen man Mitarbeiter für die Besetzung anderer Divisionen nimmt.
- D. Rasche Postenwechsel.
- E. Bereiche in einer Org unbesetzt lassen.

## LÖSUNGEN

Die Gründe dafür, weshalb diese Dinge gemacht werden, fallen alle unter die Überschrift, Versäumnis zu rekrutieren und richtig auszubilden.

Die Expansion einer Org wird oft durch falsche Sparsamkeit beim Personal niedergehalten. Wenn wir noch jemanden einstellen, bekommen wir weniger Bezahlung als Mitar-

beiter." Dabei wird komplett die Tatsache übersehen, dass die Org letztlich mittellos sein wird, wenn sie nicht mehr Leute einstellt. Eine Org muss eine gewisse Größe haben, um solvent zu sein; sie hat gewisse grundlegende Ausgaben, wie zum Beispiel Miete, die einfach einen bestimmten Betrag ergeben, der zum Betreiben der Org bestritten werden muss. Doch die Personalszene kann derart schlecht durchdacht sein, dass die Org auf einer Ebene des Hungerleidens gehalten wird.

Vor kurzem gab jemand einen zum Besten, der einen Preis verdient: "Aber wir brauchen keinen Vorausplanungs-Registrar. Wir können uns sowieso keinen leisten. Sehen Sie, wir haben bereits PCs für zehn Wochen im Voraus eingeplant, da wir nicht genügend Auditoren haben, warum sollten wir also irgendwelche weitere Werbung treiben?" Ein einfältiges Lächeln ging natürlich damit einher. Backlogs wurden zu "Vorausplanungs-Registration".

Orgs legen ihre Einnahmen auf verschiedenerelei Arten fest und verhindern deren Ansteigen. Zuvorderst dabei steht Personal.

In jeder Org, in der ich als Leitender Direktor tätig war, hatte ich ein Personalbeschaffungs-Problem. In jedem Fall wurde das Problem *intern* hervorgerufen. Zuerst bekam ich immer zu hören: "Nun, die Bezahlungseinheiten sind niedrig ..." oder: "Nie bewirbt sich irgendjemand." Von dieser Ausgangslage sah ich weiter. Schließlich wurde ich im Hinblick auf diese Sackgassen sehr clever. "Was", fragte ich den Rezeptionisten, "sagst du Leuten, die kommen und nach einer Arbeit suchen?" Schlaue. "Oh, die!" bekam ich zu hören, "Ich sage ihnen natürlich, dass wir niemanden einstellen." Ich richtete eine Linie von einem speziell ernannten Personalzuständigen nur zu mir ein und hatte in Kürze genügend Leute. Ich habe eine Org in 30 Tagen von 8 Leuten auf 63 gebracht und ihr GI von £50 auf £3000 in 60 Tagen. Einfach indem ich das Übliche gemacht habe. Dies schuf natürlich *ungeheure* Probleme, wie Auditingzimmer, Klassenzimmer, Leute persönlich auf Posten einarbeiten – es war viel los. Die begehrte Friedhofsruhe, die man dort zuvor so liebte, ging zum Teufel!

Damals kam ich viele Male zu dem Schluss und komme auch jetzt zu dem Schluss, dass es für eine Org typisch ist, neues Personal abzuweisen und fernzuhalten. Als ich dieses Problem in einer Org angegangen bin, hat mich die Erfahrung leider gelehrt, von dieser Annahme auszugehen, und es von diesem Gesichtspunkt aus in Ordnung zu bringen.

Also richte ich gewöhnlich eine Linie ein, die nicht gestoppt werden kann, und bekomme Leute auf Posten. Dann Sorge ich energisch dafür, dass Leute auf Posten ausgebildet werden. Und ich inspiziere persönlich jeden Tag jede Sektion und spreche mit den Leuten darüber, was sie brauchen und wie es geht, und halte ihre Sektions-Produktion oben.

LRH-Kommunikatoren erzählen mir, dass sie Führungskräfte *nicht* dazu bringen können, ihre Bereiche täglich zu inspizieren. Und die Personalknappheit zeigt, dass andere die Rekrutierungslinien nicht freilegen und eine Handhabung sogar verhindern.

Es handelt sich hier also um einen Bereich, in welchem ich bei der Betreuung einer Produktions-Org einige Dinge unternehme, die nicht viele andere Leute tun:

1. Energisch fürs Rekrutieren sorgen.
2. Auf Posten ausbilden.

3. Tägliche Inspektion und Kommunikation mit jedem dort in seinem Postenbereich.
4. Konzentration auf Produktion der Sektion und des Einzelnen.
5. Leute die Arbeit beenden lassen, mit der sie gerade beschäftigt sind.

All dies hat stets in der Produktion von himmelhohen Statistiken, himmelhohen Bezahlungen, gewaltigen Reserven und ausgezeichneten Tech resultiert.

Dies sind also die magischen Lösungen.

Ich leere **nicht** den technischen Bereich, um die Verwaltung zu füllen. Ich ermutige **keine** Versetzungen. Ich schaffe **nicht** in einem Bereich Probleme, indem ich Leute in einen anderen Bereich versetze. Ich werde **nicht** akzeptieren, dass sich niemand um Arbeit bewirbt. Und ich ruiniere nicht ein Projekt, indem ich Leute von ihm abziehe, um ein anderes zu starten. **Ich finde neue Leute.**

## UNMÖGLICHES

Hinter jeder "Unmöglichkeit" liegt irgendein großes, dickes **Warum**, das dafür sorgt, dass die Dinge in Unordnung bleiben, wenn es nicht gefunden wird. Ein Gebiet, das "keine Auditoren bekommen konnte", hatte 60 Prozent des Feldes aus der Kirche ausgeschlossen! Ein anderes Gebiet hatte jedes Mal, wenn die Einnahmen fielen, 50 Prozent der Mitarbeiter entlassen. Ein weiteres Gebiet verringerte die Unterstützungszahlungen für Mitarbeiter auf ein sehr niedriges Maß und ließ sie dann jedes Mal noch niedriger werden, wenn die Bruttoeinnahmen gesunken waren. Das ist ein weiteres "konnte nie die richtigen Leute finden".

Manchmal wird internen Streitigkeiten eine viel höhere Wichtigkeit eingeräumt als der Org selbst.

Einige Gebiete verwenden "gesellschaftliche Akzeptabilität" statt Statistiken, um Personalangelegenheiten zu regeln.

Was auch immer der Grund ist, weshalb eine Org nicht weiterkommt, er wird *intern* erzeugt. Es liegt nicht an einer anderen Org oder einem Gremium der überregionalen Kirchenleitung. Es wird direkt innerhalb der Org verursacht. Des Weiteren hat es damit zu tun, dass Personalangelegenheiten falsch behandelt werden.

*Eine* beliebige Org zu einer beliebigen Zeit hat *nie* die Menge an Dienstleistungen gegeben, nach der die Öffentlichkeit verlangte. Wenn Sie fortgesetzt im Verhältnis zum Bedarf expandieren und dabei Dienstleistungen von sehr hoher Qualität erbringen würden, dann würden die Mitarbeiter durchaus auf Hunderte oder sogar Tausende anwachsen.

Geschieht dies nicht, dann wurde die Expansion irgendwo aufgrund von falsch behandelten Personalangelegenheiten zum Stillstand gebracht.

Wenn wir uns dies also ansehen, stellen wir fest, dass die Qualität der Ergebnisse bestimmt, wie hoch der Bedarf daran ist, und dass das Einzige, was eine Expansion zur Bewältigung dieses Bedarfs einschränken wird, im Bereich der Beschaffung hauptamtlich tätiger

Mitglieder liegt, deren Ausbildung und Stabilität auf Posten, die Mitarbeiter zum Produzieren zu bringen und die Form der Org aufrechtzuerhalten und sie ins Laufen zu bringen.

Wenn Personal die hier erwähnten Fehler (oder Verbrechen) begehen und wenn das Management es versäumt, die oben aufgeführten Punkte von 1 bis 5 durchzuführen, die ich in einer Org durchführe, dann wird es einen Stillstand geben.

Sicherlich ist eine Org komplex. Sicherlich ist es schwer, die Qualität aufrechtzuerhalten. Sicherlich muss man arbeiten. Aber wenn Beschaffung und Handhabung von Personal nicht **in** sind, wird alles andere fehlschlagen. Das ist also die Schwachstelle.

Eine unterbesetzte Division wird sich leeren.

Eine unterbesetzte Org zahlt schlecht und wird untergehen.

Der Punkt, der in Ordnung gebracht werden muss, ist die Personalszene.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 12. NOVEMBER 1968

Revidiert am 11. Januar 1989

Remimeo

## DIE HAUPTSCHWÄCHE

(Wiederherausgegeben von der Flag Order 1406RA)

Die Hauptschwäche auf Schiffen, auf Flag und in allen Orgs ist **Unterabteilung Eins**.

Das Übliche ist, die Schreibkraft für das Herausgeben von Befehlen dorthin zu setzen, und das ist auch schon alles. Maschineschreiben gehört nicht einmal dort hinein! Es gehört ganz in die Unterabteilung 2, Mimeo, obwohl es ständig in die Unterabteilung 1 zurückgedrängt wird.

Der HAS wird derart in Kommunikations- und Ethikangelegenheiten verwickelt, daß er bis heute, genau wie beinahe alle HCO-Sekretäre, Unterabteilung 1 völlig vergißt.

**Hier beginnt das Musical-Chairs-Spiel** (Personal in einer Organisation herumzuversetzen). Postenversetzungen in Orgs stammen zum größten Teil von Personalmangel. Die Beschaffung von neuem Personal gehört zu Unterabteilung 1.

Schauen Sie sich die Sektionen in Unterabteilung 1 an und Sie werden feststellen, daß **sie von der Unterabteilung Eins nicht durchgeführt werden**.

Der Posten des Leiters dieser Unterabteilung wird gewöhnlich tatsächlich von oben gehalten, obwohl jemand in Unterabteilung 1 den Titel innehat.

Eine **kompetente** Führungskraft, die Unterabteilung 1 leitet und für die **Erledigung aller ihrer Funktionen** als eine Sache der **Routine** (nicht als himmelschreiende Krisensituationen) sorgt, würde beinahe alle Verstimmungen auf Schiffen und in Orgs abklingen lassen.

Hören wir also auf, jedermann tagtäglich zu versetzen, und machen wir stattdessen Leute für unsere Unterabteilungen 1 verantwortlich, die für die *Erledigung* der Arbeit sorgen können.

L. RON HUBBARD

Gründer

Revision unter Mithilfe der LRH Technical Research and Compilations



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 17. APRIL 1970

Ausgabe I

Hut des HCO-Sekr.  
Hut des Dir. RAP  
Gilt für Scn- und S.O.-Orgs

*Äusserst Wichtig*

## UNTERABTEILUNG 1

Unterabteilung 1 ist die bei weitem wichtigste Unterabteilung in der Org.

Das ist in einem solchen Ausmaß wahr, dass HCO anderweitig vollkommen unbesetzt sein könnte; doch wenn Unterabteilung 1 gut besetzt wäre und ihre Pflichten täte, würde die Org gedeihen; wenn jedoch die Unterabteilungen 2 und 3 besetzt wären und Unterabteilung 1 leer wäre und ihre Pflichten nicht ausgeführt würden, würde die Org zusammenbrechen.

Vor Jahren lag die ganze Konzentration im HCO auf den Pflichten der Unterabteilung 1, und Orgs waren effizient, gut besetzt und erfolgreich. In dem Maße, wie Unterabteilung 1 ausfiel, schlich sich Ethik hinein und die Orgs schrumpften.

Ich muss selbst ein Auge auf den Funktionen der Unterabteilung 1 halten, da die Tendenz besteht, dass sie auf dem Org Board nach unten rutscht.

Unterabteilung 1 ist der Entstehungspunkt der Org.

Eine neue Untersuchung, die ich darüber anstellte – basierend auf zwei tatsächlich vorhandenen Situationen von lang anhaltenden Verstimmungen in Orgs – führten zu Unterabteilung 1 als einer verborgenen Unterlassung. Als die Funktionen der Unterabteilung 1 ausfielen, gerieten andere Funktionen durcheinander.

Wenn Sie versuchen, eine Org zum Laufen zu bekommen, ohne eine starke, effektive, gut besetzte Unterabteilung 1 zu haben, können Sie sich die Anstrengung sparen – Sie müssen als Erstes schnell eine Unterabteilung 1 hinstellen und sie vollständig zum Arbeiten bringen.

## WAS IST EINS?

Was also *sind* die grundlegenden Funktionen von Unterabteilung 1?

*Erscheinungsbild* wurde herausgenommen und in die Öffentlichkeitsabteilungen gesteckt. Vielleicht wurden in einigen HCO PLs nicht alle Funktionen angegeben.

Aber diese Funktionen sind traditionell und wurden in den frühesten und späteren Scientology Orgs entwickelt und verwendet.

Die Funktionen von Unterabteilung 1. sind:

**Personal****Org Board****Hüte**

Man *kann* nun einen Geisteszustand antreffen, der besagt, wenn diese drei Dinge einmal erledigt sind, wäre es geschafft. Man bekommt Leute, hat sie auf ein Org Board gesetzt, und die Hüte sind irgendwo in den Richtlinien. Und mehr ist nicht erforderlich. **In dem Moment, wo diese Einstellung auftritt, beginnt die Org prompt Schwierigkeiten zu haben und zu scheitern.**

Diese drei Funktionen sind eine Arbeit von früh bis spät, jeden Tag.

Es ist richtig, dass HCO gemäß dem HCO PL VOM 7. FEBR. 70, HCO ERSCHAFFT DIE ORG, die Organisation bildet.

Aber Unterabteilung 1 von HCO ist der Schlüssel.

**PERSONAL**

Wenn Sie nicht damit fortfahren, zu rekrutieren und die Personal-Sektion als Funktion voranzutreiben, können Sie nicht expandieren und werden sicherlich schrumpfen. Es wird immer neues Personal angenommen. Oftmals gibt es einen Ridge, an dem Leute abprallen, die Mitarbeiter werden wollen – eine Einstellung der alten Hasen, eine Cliques-Vorstellung. Das trifft häufig wiederholend auf. Dann schauen Sie eines Tages hin und es ist nicht einmal mehr eine Clique übrig. Alte Hasen sind Leute, die einmal brandneu waren! Wie soll man also je zu Veteranen kommen, wenn man nicht rekrutiert?

Orgs *expandieren*. Ihre Expansion wird von einem Mangel an unaufhörlichem Personalzustrom erstickt. Wenn ein alter Mitarbeiter zu einer höheren Org "aufsteigt", wo ist dann der erfahrene Mitarbeiter, der seinen Platz einnehmen kann, wenn Sie nicht beständig rekrutiert haben?

Leute von Format können nicht aus einer mageren Rekrutierungslinie ausgewählt werden.

Also muss Unterabteilung 1 beständig an der Rekrutierung arbeiten oder der letztendliche Zustand ist keine Org.

Es gibt keinen Mangel an Aufgaben für eine Org. In den technischen Abteilungen gab es 1969 einen **Rückstand** zwischen 70 und 125 PCs. Wer würde sich dann noch einschreiben, wenn er warten müsste. Auf einem Kongress haben sich 300 Leute für Tripel-Scientology-Grade eingeschrieben. Die Org konnte aber nur 30 auditieren und hat 270 Einschreibungen abgewiesen!

Das alles ist darauf zurückzuführen, dass die Unterabteilung 1 im Jahre 1968 scheiterte! Darin scheiterte, neue Mitarbeiter zu rekrutieren.

Natürlich schreibt sich niemand ein, nur um zu warten. Öffentlichkeitsabteilungen verfallen in Apathie. Die Löhne werden niedrig, denn je größer die Organisation ist, desto mehr verdient sie pro Kopf.

Personal beeinflusst also die Einnahmen.

Fehlendes Rekrutieren bewirkt eine niedrige Pro-Kopf-Produktion, da man ungeeignete oder nicht produzierende Mitarbeiter behalten muss, wenn es keine anderen gibt. Der Pro-Kopf-Verdienst einer Scientology Org fiel 1969 auf £15,10 pro Mitarbeiter! Das ist albern. In einer Sea-Org-Org betrug er im Frühjahr 1969 \$5000! Das heißt pro Sea-Org-Mitglied in dieser Org. Schauen Sie sich Ihre Qualifikationsabteilungsstatistik "Gesamteinnahmen für die Woche geteilt durch Anzahl der Mitarbeiter" an und Sie verstehen, was ich meine.

Das geht zurück auf die Funktion der Unterabteilung 1, Personal zu rekrutieren. Das ist für eine Org höchst entscheidend.

## ORG BOARD

Ein Org Board zu errichten, mag für manche wie eine einmalige Aktion aussehen. Danach wird es prompt nicht mehr auf dem neuesten Stand gehalten und da niemand irgendjemanden in der Org finden kann (denn es ist auch die Weiterleitungskarte) und da Funktionen unbesetzt bleiben, gehen die Gesamteinnahmen dahin und damit geht die Organisation dahin.

Schlüsselfunktionen **müssen** besetzt sein.

Das Tech/Admin-Verhältnis bleibt nie im Blickfeld, wenn man kein täglich auf den neuesten Stand gebrachtes Org Board hat. Wenn in einer kleinen Org mehr als 2 Verwaltungsmitarbeiter auf jede technische Person kommen, gehen Löhne und Finanzplanung den Bach hinunter. Wenn die Org größer ist, ist das Verhältnis 1 zu 1 und die Einnahmen sind höher, Löhne und Einrichtungen sind weitaus besser.

Doch wie wollen Sie das jemals feststellen, ohne ein Org Board, das zuallermindest jede Woche und optimalerweise jeden Tag auf den neuesten Stand gebracht wird.

Das Org Board ist der allgemeine Plan, Anzeiger von Funktionen, die Weiterleitung und die Personalsituation für die Org. Es ist eines unserer besten Leistungen.

Es ist Unterabteilung 1, die für sein Vorhandensein sorgt und es auf dem neuesten Stand hält.

## HÜTE

Unser bester Trick ist der Hut-Trick.

Hüte enthalten jemandes individuelle Pflichten. Sie sind vollständig.

In einer alten, wohlhabenden Org hatte jeder Mitarbeiter seinen Posten-Hut. HCO PLs und lokale Niederschriften in einem Folder wurden für jeden Posten und von jedem Posten geführt.

Sie wurden von Unterabteilung 1 zusammengestellt und ausgegeben.

Und Unterabteilung 1 hatte einen beständigen Strom von hereinkommenden und hinausgehenden Mitarbeitern, die Checkouts auf ihre Hüte erhielten.

Nicht nur einmal. Jedes Mal, wenn die Statistiken in einem Bereich absackten, wurden Hut-Überprüfungen durchgeführt. Ein Verzeichnis der Hut-Überprüfungen wurde geführt.

Jemand in Unterabteilung 1 war immer damit beschäftigt, Hüte herzustellen, auszugeben, Checkouts auf sie zu geben, das Verzeichnis zu führen, und **Hüte** in Ordnung zu halten. Man konnte einfach keinen abschließenden Lohnscheck in einer Org bekommen, bis man nicht auch seine Posten-Hüte abgegeben hatte, und zwar in einem anständigen Zustand. Der abschließende Lohnscheck ging an Unterabteilung 1 und wurde gegen die Posten-Hüte ausgehändigt.

Niemand ging auf Posten, solange Unterabteilung 1 ihn nicht auf seinen Hut ausgecheckt hatte.

Postenversetzungen konnten nicht stattfinden, ohne dass eine Hutübergabe erfolgte.

Einen Hut zu verlieren, wurde mit einer hohen Geldstrafe belegt.

So wichtig waren Hüte.

Und was ist mit dem Mitarbeiter-Ausbildungs-Beauftragten? Er hat eine *Ausbildungs-Funktion* wie Mitarbeiter-Status, wie Organisations-Führungs-Kurs, wie HDC.

Hüte waren Hüte. Man studierte sie. Man bekam Checkouts auf sie. Niemand kam in die Nähe eines Postens, der nicht wusste, woraus er bestand.

Und Orgs gediehen. Und waren glücklich.

## ETHIK

Wenn Unterabteilung 1 ausfällt, tritt Ethik auf den Plan. Es gab in einer alten Org keinen Ethikposten. Es gab Funktionen der *Unterabteilung 1*.

Wenn es zu wenig Mitarbeiter gibt, wenn das Org Board nicht auf dem neuesten Stand ist, wenn niemand seinen Hut hat und seinen Aufgabenbereich kennt, dann ist Ethik unvermeidbar.

Und Ethik kam ungefähr zu der Zeit auf den Plan, als Unterabteilung 1 ausfiel.

## MISSIONEN

Eine rückblickende Untersuchung von Sea-Org-Missionen zeigt, dass sie in Orgs Aktionen der Unterabteilung 1 durchführen müssen; weil es keine Unterabteilung 1 gibt, selbst wenn es ein HCO gibt.

Die Abwesenheit von Unterabteilung 1 zog also die S.O. in die Org hinein und gab der S.O. eine Funktion, die sie nicht wollte.

**SICH UNTERABTEILUNG 1 LEISTEN**

Ich kann mir geradezu die Reaktion einer Org mit nur 10 Personen vorstellen, die sich irgendwie durchschlägt und der gesagt wird, sie solle augenblicklich Unterabteilung 1 mit einer Person Vollzeit besetzen!

Welche Bestürzung!

"Aber wir haben die Mitarbeiter nicht!"

"Aber das würde unser Tech/Admin-Verhältnis auf dem Org Board über den Haufen werfen!"

"Aber wir sind alle schon überarbeitet und verwirrt genug ..."

"Wir können nicht genügend PCs auditieren, dass wir uns das leisten können."

"Unsere Studenten sind so lange auf Kurs, dass wir keinerlei Auditoren bekommen können ..."

Aber all das sind Symptome einer fehlenden Unterabteilung 1. Selbst langsame Studenten. Wenn der Kursüberwacher seinen Hut kennen würde, wäre er mit Zweiwegkommunikation unter seinen Studenten und würde korrekt weiterleiten und aus langsam würde schnell werden.

Zu versuchen, ohne Org eine Org zu betreiben, muss ein ziemliches Kunststück sein.

Sorgen Sie dafür, dass eine Unterabteilung 1 eingerichtet wird und funktioniert, und Sie werden schnell den Unterschied bemerken!

L. RON HUBBARD  
Gründer



Remimeo

## MANAGEMENTZYKLUS

### 1. Rekrutieren

Passende Qualifikationen.

### 2. Als Auszubildender auf Posten

In der Org auf Posten gesetzt.

### 3. Auditieren

Allgemeiner Fallfortschritt.

### 4. Zwecke

Alle Postenzwecke durch Zweiwegkommunikation geklärt.

### 5. Ausbilden

Mit einem sternrangigen Checkout auf die Zusammenfassung der Abteilung. Dann das vollständige Abteilungs-Pack.

### 6. Auf Posten

Vollständig eingearbeitet und kommt den Aufgaben nach.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 28. MÄRZ 1971  
Ausgabe II

Remimeo

## SCHWIERIGKEITEN MIT PERSONAL

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo-OODs* vom 28. März 71  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 11. Okt. 80.)

Alle Schwierigkeiten mit Personal kommen davon, daß der 1. Absatz der Personal-Serie Nr. 1 (HCO PL 29. AUG. 70 I, PERSONALVERSETZUNGEN KÖNNEN EINE ORG ZERSTÖREN) praktiziert wird.

Funktionierende Einrichtungen werden als Fundgruben für Personal verwendet.

Solange Unterabteilung 1 dies zu lösen versäumt, wird sie Personalschwierigkeiten, Schwierigkeiten mit der Form der Org und Schwierigkeiten mit der Hutausbildung haben.

Deshalb *ist* der Absatz Nr. 1 der Personal-Serie Nr. 1 der Absatz Nr. 1. Wenn dies nicht gelöst wird, werden alle anderen Personalaktionen zu einem erbärmlichen Durcheinander.

Dann wird auch keine vorausblickende Ausbildung von zukünftigem Personal betrieben. Es werden keine Anlernlinge für irgendeinen Posten in irgendeiner Org ernannt. Daher wird Erfahrung niemals weitergegeben.

Wir sind ein Jahr im Rückstand mit Personalproblemen und -defiziten, mit einer Expansion, mit Exportbedarf.

Wenn dieser Rückstand nicht aufgeholt wird und Anlernlinge auf Posten gesetzt werden, wird Absatz Nr. 1 der Personal-Serie Nr. 1 weiterhin den reibungslosen Umgang mit Personal verhindern.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 17. MÄRZ 1958

Für die folgenden Hute:  
Org-Sekr.  
Assoziationssekr.  
Rezeption  
Registrar  
Direktor für Ausbildung  
Direktor für Prozessing

## **DAS WEITERLEITEN VON PERSONEN IN ZENTRALEN ORGANISATIONEN**

Es ist eine Binsenwahrheit, daß es keinen Mangel an Studenten oder Preclears gäbe, wenn alle Leute, die die Eingangsstufen heraufkommen, je nachdem, von der Rezeption, dem Registrar und dem Direktor für Ausbildung oder Prozessing, fachmännisch gehandhabt würden.

Beispiel: In einem bestimmten Büro bekamen wir zwei Preclears pro Woche. Der Registrar ging woandershin, und ein besserer Registrar wurde auf Posten gesetzt. Unmittelbar, ohne daß der neue Registrar Zeit gehabt hätte, auch nur einen Brief zu beantworten, bekamen wir *elf* Preclears pro Woche. Eine Untersuchung dessen ergab, daß der alte Registrar die Leute, die zufällig hereinkamen, nicht einfach prompt interviewt hatte. Diese Leute wurden nicht gehandhabt und weitergeleitet. Daher das niedrige Einkommen.

### **WEITERLEITUNG**

Die Rezeption muß jeden, der hereinkommt – mit Ausnahme von Handelsvertretern und Geschäftsbesuchern – als potenziellen PC oder Studenten betrachten. Die Rezeption handhabt nicht, es sei denn, die Rezeption ist auch Registrar. Die Rezeption ruft den Registrar und leitet die Person sofort mit sichtbarer Wirksamkeit weiter. Wenn der Registrar nicht auf Posten ist, leitet die Rezeption sie zu einem anderen Beauftragten weiter, dem Organisations- oder Assoziationssekretär, dem Direktor für Ausbildung oder Prozessing. Mit anderen Worten, die Rezeption läßt niemanden warten, sondern macht sofort ein Terminal für den Besucher ausfindig, das ihn einschreiben kann. Dann stellt die Rezeption sicher, daß der Besucher körperlich zu dem Org-Terminal gelangt.

Das ist die erste und wichtigste Aufgabe der Rezeption. Besucher haben Vorrang vor Post, Anrufen oder anderen Angelegenheiten.

Der Registrar, ein Stellvertreter in der Org, der Assoziationssekretär oder der Direktor für Ausbildung oder Prozessing schreibt die Person für *etwas* ein – ein Buch, eine Mitglied-

schaft, ein einwöchiges Intensiv oder einen Kurs. Die Person *muß* einen Spendenbeitrag für etwas entrichten und dafür etwas erhalten, ob klein oder groß.

Bei der Einschreibung eines offensichtlichen Sieben-Wochen-Falles für eine Woche Auditing – oder drei Stunden – geht die Person zu den normalen Öffnungszeiten der Testsektion dorthin. *Dann* liegt es am Direktor für Prozessing, dafür zu sorgen, sie von der korrekten Anzahl an Wochen zu überzeugen. *Dann* geht der PC zurück zum Registrar.

Was potenzielle Studenten anbelangt, kann *jeder* für einen Kurs eingeschrieben werden. Aber der Instrukteur des Kommunikationskurses kann verlangen, daß die Person vor dem Kurs Prozessing bekommt.

Eine ordentliche, schnelle, effiziente Rezeption, die keine Wartezeiten zuläßt, gefolgt von zuverlässiger Registration kann die Einnahmen einer Org verfünffachen.

Die Rezeption gestattet nicht, daß Besucher von Herumlungerern oder unautorisierten Personen angesprochen werden. Die Rezeption unterbindet diese Art von Dingen, ohne es für den Besucher offensichtlich werden zu lassen. *Warum?* Weil Studenten oder Mitarbeiter, die nicht auf Posten sind, oder Auditoren von außerhalb Dinge sagen und tun können, die Besucher vertreiben.

Warum sollte man mit Büchern, *Ability* Ausgaben, persönlichen Briefen, guter Ausbildung und gutem Prozessing daran arbeiten, Leute hereinzubringen, wenn sich dann niemand um sie kümmert? Oder versuchen wir, Leute zu verschwenden?

Bringen wir sie also zackig auf unsere Linien, schreiben sie für *etwas* ein und lassen sie unsere sehr effizienten Kanäle in der Ausbildung und im Prozessing entlangrollen, *wenn sie diese Eingangsstufen heraufkommen*.

Integrieren Sie es als festen Bestandteil in der Org und den Kanälen, daß es für jemanden, der hereinkommt, kein Zurück mehr gibt. Treten Sie mit dieser Gewißheit auf, und Sie haben bereits die Hälfte der Arbeit erledigt.

Diejenigen, die herumdrucksen, sind doppelt so leicht einzuschreiben und weiterzuleiten. Tun Sie es also. *Diese Leute* können gar nicht anders, als zu gewinnen, *wenn* wir gegen Spendenbeiträge an sie verbreiten und sie einschreiben. Und wir auch nicht.

Herzlichst,

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 22 SEPTEMBER 1967

Remimeo  
Staff Hat

## **ROUTING FORM ATTESTATIONS**

All terminals on all routing forms must sign their full name to the routing form and date when they are so signing. This is to be done where formerly only initials were required.

Such a signature is an attestation that the required action of that terminal is okay unless the signatory states otherwise on the routing form.

Unless signatures are signed and dated it can be very difficult to trace who (and when) actually handled the form at each step.

No terminal can pass on a routing form if the previous immediate terminal has not attested it as okay.

Written by a Board of Investigation

Chairman – Monica Quirino

Secretary – Dalene Regenass

Member – David Ziff

Mary Sue Hubbard

The Guardian WW

for

L. RON HUBBARD

Founder

LRH:jp.rd



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 19. JULI 1965

Ausgabe III

Remimeo  
Qualifikationsabteilung  
Org-Abteilung  
Tech-Abteilung

**VERFAHREN FÜR  
RELEASE-ÜBERPRÜFUNGEN**

(Modifiziert jede frühere Richtlinie, wo diese mit  
der vorliegenden Richtlinie in Konflikt steht.)

Bei **jeder** Release-Überprüfung, ob beitragsfrei oder nicht, gelangt ausschließlich das folgende Verfahren zur Anwendung. Es sind keine Abweichungen zulässig.

**REZEPTION**

Der PC fragt an der Rezeption nach einer Überprüfung auf einen früheren Release hin.

**REGISTRAR**

Die Rezeption schickt die Person zum Registrar. Ob der PC ein Schreiben für eine beitragsfreie Überprüfung vorlegt oder nicht, sagt ihm der Registrar: "Die Überprüfung selbst können Sie beitragsfrei in der Qualifikationsabteilung erhalten. Sicher möchten Sie jedoch den Release-Zustand, falls er festgestellt wird, wiedererlangen, und das wird im HGC gemacht. Sie können einen Spendenbeitrag für ein Fünf-Stunden-Intensiv im HGC machen, um diese Aktion durchführen zu lassen." Er schreibt den PC wie üblich für ein Rehabilitierungs-Intensiv ein, zu dem Satz, auf den der PC Anspruch hat (als Student, professionell, Mitglied aus der Öffentlichkeit).

Falls die Person sagt: "Vielleicht wird der Zustand nicht festgestellt", antwortet der Registrar: "Dann haben Sie fünf Stunden Auditing, um ihm näher zu kommen", und zeichnet die Person ab.

## KASSIERER

Der Kassierer nimmt den Spendenbeitrag entgegen. Er gibt dem PC die Faktura und schickt ihn zur Unterabteilung 10.

## UNTERABTEILUNG FÜR TECHNISCHE DIENSTE

Die Unterabteilung für Technische Dienste trägt den PC im HGC ein und leitet ihn zum Interview-Faktura-Beauftragten der Qualifikationsabteilung.

## QUALIFIKATIONSABTEILUNG

Interview-Faktura in der Qualifikationsabteilung erstellt eine Faktura ohne Leistung eines Spendenbeitrags. Der PC wird direkt zum Review-Auditor geschickt.

## REVIEW-AUDITOR

Der Review-Auditor setzt den PC ans E-Meter (und bitte, kein ITSA seitens des PCs) und überprüft "Früherer Release" "Früheres Thetan exterior" "Plötzliches Wiederaufleben im Auditing oder danach". Er notiert die Reads und schickt den PC zu Interview-Faktura, um ihn aus der Qualifikationsabteilung hinauszubringen.

Bitte beachten Sie, daß **der Review-Auditor kein Formular vom 26. Juni 65 durchführt oder den PC zu Itsa auffordert.**

Diese Überprüfung in Review dauert weniger als fünf Minuten. Es wird **kein** Versuch unternommen, den Release-Zustand des PCs wiederherzustellen.

Es wird nur eine Notiz erstellt, die besagt, ob beim PC ein Read auf früherer Release festgestellt wurde oder nicht.

Die gesamte zulässige Dauer dieser Aktion in der Qualifikationsabteilung beträgt fünfzehn Minuten. Falls die Qualifikationsabteilung nicht innerhalb von fünfzehn Minuten für die Person eine Faktura ausstellen, die Überprüfung durchführen und die Person wieder aus der Qualifikationsabteilung hinausbringen kann, funktioniert sie als Abteilung überhaupt nicht.

## UNTERABTEILUNG FÜR TECHNISCHE DIENSTE

Interview-Faktura von der Qualifikationsabteilung leitet den PC zur Unterabteilung für Technische Dienste weiter.

Der HGC-Admin weist einen Auditor zu und sorgt dafür, daß der PC so schnell wie möglich in Sitzung kommt.

## AUDITING IM HGC

Der Auditor nimmt die Notiz der Qualifikationsabteilung und führt das Folgende vollständig durch, ob es in der Notiz heißt, der PC sei ein Release gewesen oder nicht:

1. Er führt das vollständige, für Review bestimmte Assessment-Formular vom 26. Juni 65<sup>7</sup> durch (das durch eine Änderung der Überschriften nun neu für das HGC erstellt wurde).

Dieses Formular ist ein Assessment-Formular. Im HGC wird es als Auditing nach Listen verwendet. Doch erfolgt irgendein Read auf "ARK-Bruch in Sitzung", macht der Auditor die Liste 1, Sitzungs-ARK-Brüche, als Auditing nach Listen, wobei er jeden Read säubert, den er feststellt, **aber keine Latent-Reads säubert oder Cleaning a Clean macht.**

Der Auditor beendet das Formular vom 26. Juni 65 und handhabt alles, was er dabei findet.

Es ist möglich, daß die Frage nach einem früheren Release auf dem Formular vom 26. Juni 65 den Auditor daran hindert, fortzufahren, da hier das Interesse des PCs liegt.

Ist der PC sehr interessiert daran und ergibt die Frage einen Read, so geht der Auditor sofort über zu

2. HCOB 30. Juni 65, RELEASE, REHABILITIERUNG VON FÜHEREN RELEASE- UND THE-TAN-EXTERIOR-ZUSTÄNDEN, und rehabilitiert jegliche früheren Augenblicke von Release, die er gefunden hat.
3. Das Ziel des Auditors ist es, eine schwebende Nadel zu erreichen. Sobald er dies an **irgendeinem punkt in diesem Intensiv** erreicht hat, sagt der Auditor sanft: "Das wär's", und das wär's dann auch.
4. Der Auditor schreibt der Qualifikationsabteilung einen Zettel mit dem Namen des PCs und dem Vermerk "Declare?"
5. Der Auditor leitet den PC zur Unterabteilung für Technische Dienste weiter.

## UNTERABTEILUNG FÜR TECHNISCHE DIENSTE

Die Unterabteilung für Technische Dienste leitet den PC sofort mit dem Folder (in den Händen eines Tech-Pagen) zur Qualifikationsabteilung weiter.

---

<sup>7</sup> Formular vom 26. Juni 65: HCO PL 26. JUNI 65, HGC-PC-REVIEW-AUDITING-FORMULAR (inzwischen ersetzt durch die Green Form, HCO PL 7. Apr. 70RE, rev. 27.4.89).

## **QUALIFIKATIONSABTEILUNG**

Interview-Faktura trägt den PC ein und leitet ihn zum Examiner weiter.

### **EXAMINER**

Der Examiner schaut sich den PC an, liest die Notiz des Auditors im Folder. Wenn der PC gute Indikatoren hat, schickt ihn der Examiner zu Zertifikate und Auszeichnungen.

Falls der PC jedoch sagt, daß er jetzt nicht Release ist, überprüft der Examiner das Formular vom 26. Juni des PCs und leitet ihn zu Ethik weiter, falls Hinweise auf SP oder PTS bestehen, oder zu Review, falls mit dem PC etwas ausgebügelt werden muß.

### **REVIEW**

Falls Review die Situation ausbessern muß, so verlangt Review einen Spendenbeitrag dafür. Dieser Beitrag kann von einem allenfalls übrig geblieben Zeitguthaben des PCs abgezogen werden. Falls der PC keine Auditing-Zeit mehr übrig hat, muß er dafür einen Spendenbeitrag leisten. Review führt sorgfältig das Formular vom 26. Juni 65 durch.

### **EXAMINER**

Der Examiner schickt den PC zur Unterabteilung für Technische Dienste zurück, falls der PC nicht der Meinung ist, er habe einen Release-Zustand erreicht.

## **UNTERABTEILUNG FÜR TECHNISCHE DIENSTE**

Die Unterabteilung für Technische Dienste leitet den PC zum Registrar weiter, der den PC veranlaßt, sich gegen einen Beitrag für mehr Auditing einzuschreiben.

### **ETHIK**

Falls der Examiner den PC zu Ethik geschickt hat, überprüft Ethik, ob es sich um einen SP oder eine PTS-Person handelt, und handhabt die Situation entsprechend.

### **HGC**

Falls der PC wieder ins HGC zurückgeschickt wird, so liegt die Sache beim Fallüberwacher.

## **ZERTIFIKATE UND AUSZEICHNUNGEN**

Zeigt der PC (wie dies für gewöhnlich der Fall sein wird) gute Indikatoren, ob er nun soeben vom HGC oder von der zweiten Review herkommt, schickt ihn der Examiner unverzüglich zu Zertifikate und Auszeichnungen.

Zertifikate und Auszeichnungen stellt eine Erklärung als First Stage Release (1. Release-Stufe) oder First Stage Released OT aus, fertigt das Zertifikat-Schreiben aus, trägt es ein und ruft HCO herbei.

### **HCO-KURIER**

Von HCO kommt ein HCO-Kurier zu Zertifikate und Auszeichnungen.

Zertifikate und Auszeichnungen übergibt dem Kurier die Papiere und die Anstecknadel sowie den Folder des PCs, die es vom Examiner erhalten hat.

Falls der PC keinen vollständigen Spendenbeitrag geleistet hat, bringt der Kurier den PC zum Spendeneinsammlungsbeauftragten, um den Beitrag zu leisten, und verläßt ihn.

Der Kurier läßt dann die Erklärung sofort von einem autorisierten HCO-Mitarbeiter unterschreiben und besiegeln und bringt die Erklärung samt Anstecknadel und Folder zum Registrar (Unterabteilung 6).

Damit hat der Kurier alle verlangten Aktionen abgeschlossen.

### **REGISTRAR**

Der Registrar nimmt sofort den Beleg über den Spendenbeitrag vom PC entgegen, übergibt ihm die Erklärung samt Anstecknadel und beglückwünscht ihn.

Der Registrar veranlaßt die Person dann, Spendenbeiträge für Ausbildung als dem einzigen Weg zu Clear zu leisten.

## **PCS, DIE DEN VOLLSTÄNDIGEN SPENDENBEITRAG GELEISTET HABEN**

Für einen PC, der bereits einen vollständigen Spendenbeitrag geleistet hat, verläuft der Weg des Kuriers anders. Der Kurier bringt die Person zum Warteraum des Registrars, läßt sie dort zurück, holt Unterschrift und Siegel und kehrt damit sofort wieder zum PC zurück.

---

Auch wenn Sie nicht alle diese Posten besetzt haben oder einige dieser Posten doppelt besetzt sind, muß der PC sämtliche obigen Punkte durchlaufen.

Dieser Weg des PCs zur Release-Rehabilitierung wird auf Laufzetteln für Personen schriftlich festgehalten sein.

Es kann Sie ruinieren, wenn Sie diesen Weg nicht befolgen. Diese Linien müssen fließen, und zwar schnell.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 10 AUGUST 1959

CenO

Issue the following as a Sec ED:

**RECEPTION**

When people call, Reception is to get the name and phone number of the person always.

Reason: Receptionist failed to get the whereabouts of a friend who called me – then the friend wound up in the wrong hands.

Invariable Rule.

L. RON HUBBARD

LRH:brb.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 31 OCTOBER 1963

HCOs  
Central Orgs  
Reception

## RECEPTION HAT

The following rundown on Reception Hat was written by Bob Oakes, HCO Area Sec in Los Angeles. Although parts of it are specifically applicable only to Los Angeles, it may be used in other Orgs and adapted to local usage.

**Purpose:** To create and maintain good communication and service amongst staff, students and the public.

The premises of the reception room are for the routing of bodies and communications into and out of the Organizational communication lines. It is the function of the receptionist to see that bodies of Staff and the Public move into and out of the Organizational communication lines. This means that no bodies are allowed to stack up, gather, or remain on the premises of the reception room for any length of time.

### DUTIES OF RECEPTION:

1. To handle all incoming people.
2. To route all incoming people.
3. To handle phone calls.
4. To handle and invoice book sales.
5. To make appointments with the Registrar for anyone wishing Training or Processing, or information on Scientology.
6. The Night Receptionist is also the Personal Efficiency Department Receptionist, and has additional duties that will be covered later.

### FURTHER DUTIES:

7. To attend Staff Meetings.
8. To know and carry out the Policies of the Organization.
9. To make certain that persons who have no particular business here are not allowed to loiter on the premises.
10. Miscellaneous duties, covered later.

## ONE: HANDLING INCOMING PEOPLE

This is Reception's first order of business. Callers in person take precedence over mail, phone, or other interests.

Since Reception is the entrance point for everyone coming into the Organization it is vital that the Receptionist be of neat appearance and know how to run good 8C.

- A. When someone enters Reception rise and ask: "May I help you?" Introduce yourself, be friendly, but don't fall all over the person. Remember that the person probably doesn't know about Scientology. That's what he or she is here for.

If you were absent from your desk and return to find someone waiting, ask: "Have you been attended to?" Handle accordingly.

- B. The Reception area is not a lounge. No one but Reception is allowed to handle incoming people. Staff members, students, preclears or the general public should not be encouraged to loiter in this area. Students especially are notorious for interfering with preclears and new people. If this gets started somehow, break it off without being obvious. Deadbeats, hecklers and disreputable characters should be kept out of Reception at all times. If you need help to get them out, ask for it.
- C. Reception must regard any people that walk in, except trades people and business callers, as potential Preclears or Students. Snap them onto our lines *fast*. Sign them up for *something*, and get them wheeling along our very efficient lines of Processing and Training when they walk up the front steps.

Get the person's name, address and phone number. Make out a green slip used for this purpose, and for change of address. Put on any additional information you have such as: "Person has read Dianetics", or "Person recommended by Joe Jones, HCA", etc. Route to the Letter Registrar for an Information Packet to be sent, then to Central Files.

- D. **Never** give technical information in Reception.
- E. Keep Reception area quiet. **Never** yell to a staff member about a phone call. Either ring them and tell them, or go see them.
- F. Keep your desk tidy. Remember that people coming in are your future units, so treat them with respect. Don't scare them away. As the word Reception explains: **People are your main concern above anything else.**

## TWO: ROUTING INCOMING PEOPLE

- A. 1. Anyone requesting information on Academy Training or HGC Processing is routed immediately to the Registrar with a show of efficiency.
2. If the Registrar is busy, ask the person to take a seat and wait a few minutes.
3. If the Registrar is not on post route the person to the Org Sec, the Director of Training or the Director of Processing.

4. In other words, Reception keeps no one waiting, but locates a terminal for the caller at once that can sign the caller up.
  5. Reception makes sure that the caller is escorted physically to the Org terminal. Either Reception escorts in person, or has the Org terminal come and get the person. Introduce the terminals, being careful to get the names correct.
- B.
1. Anyone wishing general information on Dianetics and Scientology should be routed to the Registrar.
  2. If the Registrar is not on post, and no one else is available, handle it yourself.
  3. For new people, always recommend the Personal Efficiency Course, and get the person's name for the mailing list.
  4. Sell the person a book.
- C. Preclears or Students who report to you for Testing should be escorted to Testing-in-Charge and introduced.
- D. Trades people should be put in contact with the Director of Material and introduced.
- E. When a person comes in for a previously made appointment, notify the Org terminal by phone. Escort, or have escorted to the terminal. Introduce if necessary.
- F.
1. Anyone seeking information on the business of the Organization such as City, County, State or Federal Employees, Newspaper Reporters, or anyone else, **are to be routed to the organization secretary only. In the absence of the Organization Secretary, route to the HCO Executive Secretary only.**
  2. These people are to be given **no** information by you other than the name of the terminal they must talk to, and whether the terminal will see them.
- This is a mandatory, invariable rule.**
- G. Anyone wishing Technical information should be routed to:
- (a) Registrar
  - (b) Director of Training
  - (c) Director of Processing
- H. Be sure that anyone that enters the building leaves with something solid, even if it's only a rundown sheet on our P.E. functions.

### THREE: HANDLING PHONE CALLS

(HCO WW note: Make these instructions applicable to your own particular switchboard and system.)

- A. Our phones have 6 buttons. From left to right: Hold, three outside lines DUnkirk 8-3481, DU 8-3482, DU 8-3483, a blank button, a Comm Line button.

- B. "Hold" Button. To prevent disconnect when switching to another line, always press the Hold button first, then switch to the desired line.
- C. Outside Lines. All incoming calls use the number Dunkirk 8-3481, as this is our listed number. However, if line one is busy a new call is automatically switched to line two. If both are busy it is switched to line three. If all are busy, the caller gets a busy signal.
- D. Incoming Calls.
1. The phone at reception is the only one with a bell signalling incoming calls. However, the call can be answered from any phone.
  2. Light Signals:
    - (a) An incoming call has a slow flashing light
    - (b) A call on hold has a rapidly flashing light
    - (c) A line in use has a steady light.
  3. Answering incoming calls.
    - (a) Press button and answer with: "Church of Scientology".
    - (b) Handle the person the same as if he or she was standing in front of you.
    - (c) Find out who is calling, who they are calling and what they want.
    - (d) Record this information on a daily telephone call record sheet including who is calling, who is wanted, time of call.
    - (e) If call is to be relayed, press Hold button, press Comm Line button, and dial the Org terminal. Inform the Org terminal who is calling and the line the person is on. Make sure terminal takes call. Hang up.
    - (f) If Org terminal is not available, press line button and inform caller. Offer to take message. Write message on dispatch and place in terminal's Comm Center basket.
    - (g) **Stable Datum:** Always press Hold button before pressing any line button. This will avoid the possibility of disconnecting anyone already talking to an Org terminal when a new call comes in.
    - (h) Incoming Long-Distance or Toll (Trunk) Calls.
      1. Do not accept incoming collect (transferred charge) calls on Org business.
      2. If in doubt call the Org Sec, and ask if the call is acceptable.
      3. On collect calls for staff member personal business, call the staff member and let him or her decide if the call is to be accepted.
    - (i) HCO Calls: All HCO calls or calls for L. Ron Hubbard are referred to HCO to handle. Since HCO is not open in the evening, get person's name and number and tell the person HCO will call him or her in the morning. Then put the message in the HCO Communicator's Comm Center basket.

- (j) Other Calls: Calls for a staff member not on duty would be handled as in "i" above. The message is placed in the person's Comm Center basket.

E. Outgoing Calls: Local

(HCO WW note: Make these instructions applicable to your own switchboard and system.)

1. Most outgoing calls are made on line three, to leave lines one and two open for incoming calls.
2. Check to see that lights are not lit on the line you want to use, press the line button and make your call.
3. If you inadvertently pick up a phone line already in use, **press the hold button before moving to a new line.**

F. Outgoing Calls: Long distance and Toll (Trunk)

1. All such calls are made by Reception.
2. Reception places the call for the staff member.
3. Reception keeps a log of such calls including: date, time, where it was made to and who made it.
4. The financial week in this Org ends at 2 p.m. each Thursday. At such time Reception dispatches the Director of Accounts as to the calls made for the week just ending.

G. Communication Line:

(HCO WW note: Make these instructions applicable to your own intercomm system.)

1. This is a party line. There is a steady light signal when it is in use.
2. If the Comm Line is busy, and Reception has to relay an incoming call, be courteous, ask to use the line for a moment.
3. There are 20 phones on the Comm Line. A list of the Staff Posts and their Comm Line numbers is kept beside each phone.
4. Answer the Comm Line buzzer by pressing the Comm Line button, lifting the receiver, and giving the name of your post.

H. **Stable Datum:** Reception receives and routes calls and bodies. Reception does not give information unless no one else is available.

**Stable Datum:** Reception never gives out the names, addresses or phone numbers of Staff, students, preclears, or anyone on the mailing list to anyone who calls in.

**Stable Datum:** If a caller refuses to give his name, do not connect him with anyone. If a caller becomes heckling or obscene, hang up.

**Stable Datum:** Find out what the caller wants. He may be calling the Org Sec, when he really wants information that the Registrar should provide.

## FOUR: INVOICING

(HCO WW note: These instructions may not be applicable to your Org.)

All invoicing is done at Reception except Testing Materials which is handled by Julia Salmen or the Director of Accounts.

### A. What is Invoiced.

1. Anatomy of the Human Mind Lectures.
2. Communication Course.
3. Co-Audit Course.
4. Books.
5. Donations to the Church.
6. Hubbard Guidance Center Processing.
7. Academy of Scientology Training Courses.

### B. How to Invoice.

1. The final figure at the bottom right-hand corner of the invoice should always equal the exact amount received. (Cash, cheque, or whatever.)
2. The invoice should contain all pertinent data.
  - (a) Buyer's name, address, phone number, date of purchase.
  - (b) Total charges, total on account, amount received, terms of payment.
  - (c) Invoices should show clearly whether payment is for: Spiritual Training, Spiritual Processing, Books, or whatever. In addition to written words explaining the sale a large letter "B" is put on a Book Sale Invoice, a large letter "T" is put on a Training Invoice, a large letter "P" is put on a Processing Invoice.
  - (d) On Book sales the retail price of the Book should be shown, any discounts deducted from that, charges, tax, etc. There is a tax table on the Invoicing Machine. You should also indicate that the Book was delivered to the person, or that the Book is to be mailed.
  - (e) Invoices should show whether payment is by Cheque, Cash or Money Order.
  - (f) If purchaser is making use of credit we owe him, it should be shown where this credit originated.
  - (g) Initial every invoice written so that any question arising may be traced to the writer of the invoice.
  - (h) Discounts:
    1. International Members: Get a 20% discount on books and tapes costing over \$ 1.25; 20% discount on E-Meters.

2. Franchised Auditors: Get a 40% discount on books costing over \$ 1.25, and a 20% discount on E-Meters.
3. Lifetime Members: Get a 20% discount on books, tapes, processing and training. Not on E-Meters.
4. Lifetime **and** International Member: Gets a 30% discount on books and tapes, 20% discount on E-Meters.
5. Staff Members: Get a 40% discount on books and tapes only.

**Discounts for any category of membership apply to cash purchases *only*. They do not apply to credit purchases.**

(i) Examples of Invoices

1. Book Invoice:

<i>Quantity</i>	<i>Description</i>	<i>Price</i>	<i>Amount</i>
1	Dianetics, MSMH	4.00	
1	Problems of Work	1.25	
		<hr/>	
		<b>5.25</b>	
	Less 20%	1.05	
		<hr/>	
	(Tax on this amount)	4.20	4.20

Delivered:                      Date (or)

To be mailed:

**B**

Tax	0.17
Total	4.37

Received by: *Mary Reception*

## 2. Processing Invoice. Payment data taken from contract.

<i>Quantity</i>	<i>Description</i>	<i>Price</i>	<i>Amount</i>
	25 h of Spiritual Guidance	700.00	
	Cash down	200.00	200.00
	Balance due	<u>500.00</u>	

# P

11 pays \$ 41.00

1 pay \$ 49.00

First payment Jan 0, 19XX

(Tax on this amount)

Tax

Total

200.00

Received by: *Mary Reception*

## 3. Training Course Invoice. Payment data taken from contract.

<i>Quantity</i>	<i>Description</i>	<i>Price</i>	<i>Amount</i>
	HCA Course Spiritual Training	750.00	
	Cash down	250.00	250.00
	Balance due	<u>500.00</u>	

# T

11 pays \$ 41.00

1 pay \$ 49.00

First payment Aug X, 19XX

(Tax on this amount)

Tax

Total

250.00

Received by: *Mary Reception*

### 3. Distribution of Invoices.

- (a) *White copy* goes to the purchaser.
- (b) Yellow copy is put in a basket at your desk. When you have time, distribute Book invoices to the Comm Center basket of the Book Administrator; Training Invoices to the Comm Center basket of the Director of Training; Processing Invoices to the Comm Center basket of the Director of Processing; Memberships and other Invoices to the Director of Accounts.
- (c) *Pink copy* goes to Central Files (Addressograph) for address check and inclusion in the person's CF folder.
- (d) *Goldenrod copy* remains in the machine, undetached, and is collected after 2 p.m. each Thursday by the Director of Accounts. Dir Accounts will give you the invoice number starting the new week. Record this number on your desk calendar for the appropriate date.

### 4. Incorrect Invoices.

When an invoice is written incorrectly, *void* it and write one correctly. Don't try to make complicated corrections. **Void all copies**, including the copy in the invoicing machine (Goldenrod copy). Write VOID in large letters across the face of the invoice, and in small letters across the final figures at the bottom right of the invoice. **All** copies of voided invoices including the white copy must go to the Director of Accounts. Failure to include all copies may result in difficulties in auditing the books.

## **FIVE: MAKING APPOINTMENTS WITH THE REGISTRAR**

Do not try to teach anyone the basics of Scientology. Your job is Reception and Routing, so receive a new person and route to the Registrar. Whether a person is there in person or on the phone, route to the Registrar. If the Registrar is not immediately available, make an appointment.

## **SIX: PERSONAL EFFICIENCY DEPARTMENT RECEPTION DUTIES**

This will be covered in a separate part of the hat called *Night Reception*.

## **SEVEN: TO ATTEND STAFF MEETINGS**

(HCO WW note: May not apply exactly to your Org.)

The Staff Meeting is held the first Friday of each month. All Staff attends.

**EIGHT: TO KNOW AND CARRY OUT THE POLICIES OF THE ORGANIZATION**

Each Staff Member has three hats: Post Hat, Technical Hat, Staff Hat. These contain the Org Policies. Learn them. You will be checked on them from time to time.

**NINE: To make certain that persons who have no particular business here are not allowed to loiter on the premises. This speaks for itself. If you need help to eject someone, ask for it.**

**TEN: MISCELLANEOUS DUTIES**

- A. The Reception area should be kept clean and neat at all times. See that there are plenty of ash trays available, and keep them clean. Keep your desk neat, and dust whenever it is necessary.
- B. Reception acts as a message center to some degree. This does not conflict with the Comm Center, but is an extra service for Staff, Preclears and Students. There is always someone on Reception.
- C. **Stable Datum:** Never leave your post without having someone cover the post for you.
- D. Telegrams, Cables, Special Delivery Mail and Packages are usually delivered to Reception. Notify the Director of Accounts about any mail; notify HCO about books and tapes; all telegrams and cables are routed unopened to HCO; notify the Director of Material about any other deliveries.

If you have any questions concerning your post or Duties, check with the following Posts in this order:

1. Director of Promotion and Registration – your Department Head.
2. The Director of Administration.
3. The Organization Secretary.
4. The HCO Area Secretary.
5. The HCO Executive Secretary.
6. The HCO Continental Secretary.
7. L. Ron Hubbard.

**NIGHT RECEPTION HAT**

(Personal Efficiency Department Reception)

(HCO WW note: This section may not apply literally to your particular Org)

All the data in the Reception Hat also applies to Night Reception. Night Reception is also P.E. Reception, and the following additional data is needed.

### **P.E. DEPARTMENT COURSES FOR WHICH RECEPTION DOES SIGN-UP:**

1. The Personal Efficiency Course: Class starts every second Monday 7.30 to 10.00 p.m.
2. The Co-Audit Communication Course: Tuesday and Thursday, 7.30 to 10.00 p.m.
3. The Co-Audit Course: Monday, Wednesday, Friday, 7.30 to 10.30 p.m.
4. The Anatomy of the Human Mind Course: Tuesday and Thursday, 7.30 to 10.00 p.m.

### **PROCEDURE FOR SIGNING UP P. E. COURSE STUDENTS:**

#### Materials

1. A desk or table.
2. A pad of white admission cards to the Personal Efficiency Course.
3. A pad of invoices for "Free P.E. Course".
  - (a) Pads are 4¼ by 7 inches in size and have a tan flexible card binding.
  - (b) Pads are marked "FREE P.E. COURSE" in red ink on front cover.
  - (c) Pads are further labeled: Sales Book – Triplicate 50 sets Rediform – Stock 5H5 SIB.
4. A supply of releases entitled: "Personal Efficiency Course Release".
5. A supply of pens, at least 2. One for student, one for Receptionist.

#### Personnel

1. One person can easily sign up six students in a half hour period. A large number arriving together should not be kept waiting.
2. The P.E. Director should be asked for additional help if it is needed.
3. Duplicate sign-up sets of materials should be available for immediate use.
4. **Note:** The P.E. Course starts every second Monday. Students will not be accepted for a late start except on the express permission of the P.E. Instructor.

### **SIGN-UP PROCEDURE:**

1. Ask the student to sign the white admission card.
2. Ask the student when he wishes to start the Course.
3. Write the starting date on the detachable, white, P.E. Admission card.

4. Write the current date on the P.E. Course Invoice. **Note:** Write heavy enough to make the third copy **legible**.
5. Ask the student for his phone number, and write on invoice. If none, put "None".
6. **Print** student's name from white admission card on invoice. If you can't read it, ask him or her to spell it.
7. Ask for and write student's address on the invoice.
8. Hand P.E. Release to student. Ask him to read it, and circle True or False to the questions and sign it. Have him explain any False answers in writing on the back of the release.
9. While student is working on the release, write on the Invoice: "6 lectures, Free P.E. Course." Put in the starting date. Sign invoice in the "Rec'd" block in the lower right-hand corner of the invoice.
10. Hand student white card, white copy of invoice, and route him to the P.E. Classroom.
11. After all students are in class, sign all releases as "witness" and fill out admission card stubs.

#### **ROUTING OF P.E. INVOICES:**

1. White copy is routed to the student.
2. Yellow copy is routed to the P.E. Director.
3. Pink copy is routed to Addressograph and Central Files.

Routing of a completed book of 50 White P.E. Course stubs is to the P.E. Director.

#### **PROCEDURE FOR SIGNING UP ANATOMY, COMM COURSE, AND CO-AUDIT STUDENTS:**

The regular Invoicing Machine is used for these courses, and regular Invoicing procedure and distribution as previously shown in the regular Reception Hat is used.

#### **ANATOMY COURSE:**

1. A pad of 50 **blue** Cards for the Anatomy Course is used.
2. A person gets a card **only** if: (a) The person buys the entire course at once and pays \$ 50.00. (b) The person is an HCA student **not** in on a discount letter.
3. A person buying single lectures pays \$ 2.50 per lecture, and gets an invoice.

**COMMUNICATIONS COURSE:**

1. A pad of 50 **pink** cards is used for the Communications Course.
2. A person gets a card **only** if they buy a three week course and pay \$ 15.00.
3. Persons buying single nights at a time pay \$ 2.50 and get an invoice.
4. Write "NEW" on invoice when person starts the Comm Course. This alerts Addressograph to prepare an HAS Certificate.

**CO-AUDIT COURSE:**

1. A pad of 50 **yellow** cards is used for the Co-Audit Course.
2. A person gets a card **only** if signing up for three evenings and paying \$ 15.00.
3. A person buying single evenings pays \$ 5.00 and gets an invoice.

**RELEASES:**

A person signing up for the P.E. Course, Anatomy, Comm Course or Co-Audit should read, fill out and sign a standard release form.

**Release forms for all categories are routed to accounts.**

**These are considered valuable documents, and are stored in the safe.**

**Don't forget to collect money, and make change if necessary. If a large amount of money gathers in reception in the form of cash, cheques or money orders, give it to the director of accounts. Normally the cash box is locked in the reception desk at the end of each day.**

Issued by:

Peter Hemery  
HCO Secretary WW

for

L. RON HUBBARD

Authorized by:

L. RON HUBBARD

LRH:lr.rd



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 7. NOVEMBER 1965

Ausgabe I

Allgemein Nicht-Remimeo  
HCO-Sekr.  
Unterabteilung 1  
Unterabteilung 3  
Unterabteilung 7

## **REZEPTIONS-LOGBUCH IN-DER-ORG-LISTE**

Die Rezeption gehört in die HCO-Abteilung 1, Unterabteilung 1.

Die Rezeption führt ein Logbuch. Es ist normalerweise ein billiges, großes Hauptbuch, wie man es in einem Billigladen kaufen kann.

In diesem Logbuch notiert die Rezeption erhaltene und hinausgehende Post (bevor sie an die Buchhaltung gegeben wird), Personen, die in der Org ankommen und sie verlassen, empfangene und verschickte Lieferungen sowie alle Vorkommnisse von Bedeutung.

Dieses Logbuch wird nach Tag und Stunde geführt, indem der Tag, das Datum, der Monat, das Jahr und eine 24-stündige Zeitbezeichnung benutzt wird. Zwischen den Tagen läßt man Zwischenräume, und die Tage und das Datum werden deutlich markiert.

Das Logbuch ist das offizielle Verzeichnis von Aktivitäten.

Es muß leserlich geführt werden.

Man greift darauf zurück, wenn Informationen über Post, Lieferungen, Personal, Ankunft und Weggang von Studenten und PCs am Beginn und Ende von Diensten benötigt werden.

## **IN-DER-ORG-LISTEN**

Jede Person, die für Dienste in der Org ankommt, wird eingetragen. Wenn sie die Org nach dem Dienst verläßt, wird sie ausgetragen.

Leute, die ankommen, geben ihre lokale Adresse an der Rezeption an.

Leute, die weggehen, sollten über die Rezeption abreisen und ihre Nachsendeanschrift angeben, welche die Rezeption an die Addresso-Sektion schickt.

Die Rezeption erstellt aus diesen Daten eine wöchentliche Namensliste von Personen, die in der Org für Dienste anwesend sind (Ausbildung, Auditing oder irgendeinen anderen Dienst). Dies ist die "In-der-Org-Liste".

Die Buchhaltung benutzt diese Liste für das Gebiet betreffende Einziehungen von Zahlungsverpflichtungen für begleitende Gutschriften bzw. frühere Gutschriften.

Die Liste wird von der Rezeption erstellt, indem eine grundlegende Liste geführt wird, der etwas hinzugefügt oder von der etwas entfernt wird und die jeweils am Ende der Buchhaltungswoche kopiert wird. Sie muß nicht fortwährend neu getippt werden. Sie wird nur korrigiert. In die Liste werden der Name der Person, Zweck ihres Aufenthalts und ihre lokale Adresse eingetragen.

Die Rezeption erhält diese Namen von der Person, die jeweils ankommt und ihn an gibt oder die über die Rezeption abreist.

Bringen Sie in der Nähe des öffentlichen Anschlagbrettes ein schönes Schild an: "Informieren Sie die Rezeption über Ihre Ankunft in der Kirche und über Ihren Weggang, vor und nach der Ausbildung oder dem Auditing".

Die Rezeption ist auch Teil der Weiterleitung von Buchhaltungsbelegen. Die Kopie für die Zentralakten eines Studenten- oder Preclear-Einzahlungsbelegs wird zuerst zur Rezeption geleitet, bevor sie zu den Zentralakten geht.

Die Rezeption prüft diese Einzahlungsbelege und notiert:

1. Ob jemand persönlich kam und später kein Einzahlungsbeleg ausgestellt wurde.
2. Ob eine Person einen Einzahlungsbeleg erhielt, aber nicht zur Rezeption gekommen ist.

In beiden Fällen berichtet die Rezeption die Unstimmigkeit an Inspektionen und Berichte.

Inspektionen und Berichte findet entweder den fehlenden Einzahlungsbeleg per 1) oben oder findet die fehlende Person und bringt sie zur Rezeption wie im Falle von 2) oben.

Wenn sich herausstellt, daß die Person Dienste (Ausbildung oder Auditing) erhält, ohne einen korrekten und entsprechenden Einzahlungsbeleg dafür bekommen zu haben, wird die Angelegenheit an den HCO-Gebietssekretär, an die lokale Ethik-Sektion **und per Telex nach Saint Hill** oder mittels schneller Mitteilung an das Büro von LRH in Saint Hill berichtet.

### **KOPIEN DER IN-DER-ORG-LISTE**

Kopien der In-der-Org-Liste gehen wöchentlich an Ethik, sämtliche Sekretäre und den Kassierer für das Gebiet.

Jeder, der den Namen einer Person findet, die bereits weggegangen ist, oder einer Person, die da ist, aber nicht in der Liste auftaucht, muß die Rezeption *via* den HCO-Gebietssekretär informieren.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 25. JULI 1966

Remimeo  
HCO-Gebietssekretär  
Hüte der Unterabteilung für  
Weiterleitung, Erschei-  
nungsbild und Personal  
Rezeptionist

(Zusatz zum HCOB vom 21. Sept. 58, THEORIE VON SCIEN-  
TOLOGY ORGANISATIONEN, wie im HCO PL vom 2. Nov. 70  
I herausgegeben.)

## ZUTEILUNG VON RÄUMLICHKEITEN ANORDNUNG VON TISCHEN UND AUSRÜSTUNG

Bei der Zuteilung von Räumlichkeiten und der Anordnung der Tische und Ausrüstung des Personals, das diese Dinge benutzen wird, ist es wesentlich, die Partikel-Flows zu analysieren, mit denen diese Personalmitglieder umgehen sollen: Welche Partikel handhabt ein jeder Posten, woher kommen diese Partikel, was macht dieser Posten mit ihnen und wohin gehen die Partikel von dort aus.

Beispiel: Alle Arten von Partikeln aus der Öffentlichkeit betreten die Org über die Rezeption. Daher sollte der Raum, welcher der Rezeption zugeteilt wird, von der Straße aus leicht zugänglich sein; der Weg zu ihr sollte klar gekennzeichnet sein und es sollte auf diesem Weg nichts geben, das den Partikel-Flow zur Rezeption stoppen oder stören würde. Innerhalb des Rezeptionsbereiches selbst sollte der Tisch des Rezeptionisten so angeordnet sein, daß er vom Eingang aus leicht sichtbar ist, und es sollte keine Hindernisse oder Störungen zwischen ihm und dem Eingang geben; somit werden alle hereinkommenden Partikel auf natürliche Weise dorthin fließen, als erstem Hindernis auf ihrem Weg.

Was die Rezeption mit diesen Partikeln macht, besteht darin, ihr richtiges Ziel in der Org zu entdecken und sie dorthin weiterzuleiten, ebenso wie sie den die Org betretenden Personen Anerkennung gewährt. Daher muß der Rezeptionsraum ein öffentliches Anschlagbrett und Hinweise auf Dienste haben, Buchauslagen und dergleichen; und Raum und Stühle usw. für die Leute, wo sie warten können, wenn ihr Bestimmungs-Terminal nicht unmittelbar zur Verfügung steht.

Die Partikel höchster Priorität für die Rezeption sind hereinkommende Leute aus der Öffentlichkeit, und diese gehen meistens von der Rezeption zum Registrar und/oder zur Buchhaltung. Deshalb sollten der Registrar und die Buchhaltung von der Rezeption aus leicht zugänglich – vorzugsweise daran angrenzend – sein, und es sollten klare Wege zwischen der Rezeption und ihnen existieren.

Inkorrekte Raumzuteilung und/oder Anordnung von Tischen und Ausrüstung innerhalb dieser Räume verlangsamt und verwirrt den Verkehr, läßt ihn sogar verloren gehen.

Beispiel: Eine Org hatte ihr öffentliches Anschlagbrett, einige Stühle und eine Zeitschriftenauslage im Korridor, der zu ihrem Rezeptionsbereich führte – außerhalb der Sicht des Rezeptionisten. Eine nicht abschätzbare Menge an Personenverkehr ging durch diese Anordnung verloren – nicht abschätzbar einfach deshalb, weil diese Dinge den Flow gestoppt haben und der Receptionist viele der Leute, die zur Tür hereinkamen, nie gesehen hat.

Es wäre klug, daß jede Org ihre Raumzuteilung sowie die Anordnung der Tische und Ausrüstung im Hinblick auf Partikel-Flows als eine Routineaktion ungefähr alle sechs Monate nach den obigen Angaben überprüft.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Washington, D.C.  
HCO POLICY LETTER VOM 7. APRIL 1958

Alle Mitarbeiter  
Feldbüros

**WEITERLEITUNG VON  
ORG-BOARD-ÄNDERUNGEN**

Eine kleine Änderung der Weiterleitung von Org-Board-Änderungen: Bislang war unsere Verfahrensweise, daß die Personal-Sektion HCO benachrichtigt. Die einzige jetzige Änderung ist, daß die Mitteilung nun folgendermaßen läuft:

Personal-Sektion zum Assoziationssekretär (Org-Sekretär)

Assoziationssekretär (Org-Sekretär) zu LRH

LRH zwecks Veröffentlichung zum HCO- Sekretär

In Büros, in denen ich nicht anwesend bin, geht die Mitteilung von der Personal-Sektion zum Assoziationssekretär, dann zum HCO-Sekretär.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. DEZEMBER 1970

Remimeo  
HCO-Hüte

## HCO-VERKEHR

(Ursprünglich von LRH als Flag Order 2661 vom 23. Dez. 70 geschrieben.  
Herausgegeben als HCO PL am 25. Jan. 81.)

Keine Nicht-HCO-Person darf einen HCO-Bereich betreten.

Ein HCO-Rezeptionist (nicht der Org-Rezeptionist) sitzt am Eingang zu HCO, wo Mitarbeiter oder Publics gehen können.

Der HCO-Rezeptionist handhabt alle Laufzettel und derartigen Verkehr.

Jedes zentrale System von Kommunikationskörben befindet sich hinter oder nahe dem Rezeptionisten.

In einer Public-Org kann der HCO-Rezeptionist HCO-Mitarbeiter für Einstellungs- oder Rekrutier-Interviews aus HCO herausholen. Dieses Interview findet in einer Interview-Nische oder an einem Tisch mit zwei Stühlen in der Nähe der Rezeption statt, *nicht* in HCO.

Der Grund dafür ist, dass es sich für HCO-Mitarbeiter gehört, in der Org herumzugehen oder ihre Verwaltungsarbeit an ihren Schreibtischen zu erledigen. Der Inflow von Publics oder Mitarbeitern anderer Abteilungen in HCO zerfrisst und enturbuliert den HCO-Arbeitsbereich, sodass es nicht arbeiten kann. Dann verschwinden HCOs.

*Das* ist der Grund, warum HCOs in Orgs verschwinden.

Die HCO-Rezeption ist in Unterabteilung 1, Abteilung 1. Nochmals – es ist **nicht** der Org-Rezeptionist. Das ist ein *anderer* Posten im Rezeptionsbereich der **Org**. Die Org-Rezeption handhabt alle Besucher aus der Öffentlichkeit.

HCO muss rekrutieren. Es muss Verwaltungsarbeit erledigen. Es hat äußerst wichtige Funktionen, wie sie auf einem vollständigen HCO-Org-Board angegeben sind.

Um diese auszuführen, muss HCO in der Lage sein, sich in der Org umherzubewegen, um diese in Gang zu halten.

Sie müssen dafür sorgen, dass HCO weiterhin erschaffen bleibt, sodass es dafür sorgen kann, dass die Org weiterhin erschaffen, in Existenz, gehütet und in Gang bleibt.

Der sicherste Weg, keine Org zu haben, besteht darin, andere Mitarbeiter als die von HCO oder Publics in ein HCO-Büro zu lassen.

Die erste Aufgabe von HCO ist, Ordnung bei sich selbst zu schaffen, sodass es Ordnung für die Org schaffen kann.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 5. SEPTEMBER 1971

Remimeo  
HCO-Hüte

## HCO-REZEPTION

**Der Zweck der HCO-Rezeption besteht darin, Ordnung im Mitteilungszettel- und Personenverkehr von HCO zu schaffen und den Dev-t in HCO zu reduzieren, so dass HCO weiterhin seine Aufgabe erfüllen kann, die Org aufzubauen, zu stabilisieren und zu expandieren.**

In einer *großen, geschäftigen Org* ist es zu viel für einen Rezeptionisten, sowohl mit dem Verkehr der Öffentlichkeit als auch mit dem Personenverkehr fertig zu werden. Wenn eine Rezeption versucht, beides zu erledigen, wird es sehr schwer, den Posten zu halten, und es treten Fehler auf.

In einer solchen Situation ist die korrekte Maßnahme, einen separaten Rezeptionisten ausschließlich für HCO einzusetzen.

HCO wird mit einer großen Menge Personenverkehr belästigt, aber ein Großteil seiner Arbeit hat nichts mit Personen zu tun, sondern mit Akten, Org Boards usw.

Die Lösung ist, sowohl einen Rezeptionisten für die HCO-Abteilung selbst als auch einen Org-Rezeptionisten zu haben.

Der HCO-Rezeptionist handhabt *alle* Besucher – Mitarbeiter oder Publics –, die zu HCO wollen und leitet sie korrekt weiter oder vereinbart für sie Termine mit HCO-Mitarbeitern.

Es gibt einen kleinen HCO-Warteraum.

Der HCO-Rezeptionist handhabt das Kommunikationszentrum von HCO (nicht das Haupt-Kommunikationszentrum für die Org, sondern das Zweig-Kommunikations-Zentrum von HCO als einer Abteilung).

Der Rezeptionist hat einen Vorrat von den verschiedenen HCO-Formularen, wie z.B. Laufzettel, Personalbewerbungen usw., die er auf Anfrage ausgibt.

Er informiert Besucher darüber, an wen sie sich in welcher Sache wenden müssen.

Er hält die Mitteilungslinien und Körbe der HCO-Abteilung in Ordnung.

Er fungiert als eine Verkehrskontrolle.

Er weiß, wo sich HCO-Mitarbeiter aufhalten und verlangt von ihnen, dass sie ihm Bescheid sagen, wo sie hingehen, sodass sie im Notfall gefunden werden können.

Er führt ein Logbuch über HCO-Besucher.

Wenn er ansonsten nichts zu tun hat, kann er dabei helfen, die HCO-Korrespondenz auf dem Laufenden zu halten.

Er muss sich darüber klar sein, dass HCO einen Großteil seines eigenen Dev-Ts erzeugt, indem es das, was auf seine Linien kommt, nicht handhabt. Wenn HCO Dinge, die es handhaben sollte, in die Org zurückweist, dann wird Dev-T für die Org erzeugt.

Daher versucht die HCO-Rezeption dafür zu sorgen, dass Dinge, die auf HCO-Linien kommen, von HCO gehandhabt werden.

Da es auch eine Quelle von Dev-T und wiederholten Besuchen ist, wenn man zulässt, dass eine Abteilung in Rückstand gerät, macht der HCO-Rezeptionist einen Vermerk in seinem Logbuch über wiederholte Besuche von Außenstehenden und weist den HCO Cope Officer darauf hin, welcher Teil von HCO im Rückstand ist und auf den laufenden Stand gebracht werden muss.

Eine Menge der Verwirrung in HCOs wird durch das Fehlen eines HCO-Rezeptionisten erzeugt. Den Zweck dieses Postens auszuüben, kann jedes HCO stark verbessern.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
37 Fitzroy Street, London W1  
HCO POLICY LETTER VOM 19. NOVEMBER 1958

Alle Hüte

## ORGANISATION

Eine Organisation besteht aus Terminalen und Kommunikationen von Mitgliedern mit einem gemeinsamen Zweck.

Die Effizienz und Zielsetzung einer Organisation werden nur in dem Maße vorangebracht, wie ihre Kommunikations- und Befehlslinien bekannt sind.

Die Richtlinien dieser Organisation werden durch den Vorstand festgelegt und durch eine allgemeine Übereinstimmung entwickelt, die dann durch Ausführung über ihre Befehlslinien Wirklichkeit werden.

Deshalb darf kein einzelnes Vorstandsmitglied und keine unautorisierte Person durch die Herausgabe von Direktiven oder Instruktionen mit der eigenen Unterschrift existierende Richtlinien abändern oder neue Richtlinien erschaffen. Falls und wenn dies geschehen sollte, ist es die Pflicht des Empfängers einer solchen Direktive oder Instruktion, diese zur nächsthöheren Autorität auf der Befehlskette weiterzubefördern. So sichern wir unsere Kommunikationslinien und bringen sie in Ordnung, indem wir versteckte Bereiche von Verwirrung zum Vorschein bringen, die durch das Entmocken von Posten verursacht werden, was durch das Übergehen von Terminalen auf der Befehlskette herbeigeführt wird.

Diese Direktive ist von jetzt an wirksam.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO BULLETIN OF 7 OCTOBER 1959

HCO Secs  
Assoc Secs

**ORG BOARDS**

All Orgs have been asked to submit copies of their Org Boards to HCO WW. If this has not been done, they should be sent off immediately.

Henceforth any personnel changes should be notified here each month together with new appointments made or old ones relinquished.

Co-operation in this will enable HCO WW to maintain a present time picture of all Orgs everywhere.

Roddy Stock  
Supervisor Central Orgs  
For  
L. RON HUBBARD

LRH:RS:let.eden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 17 MAY 1960

Assoc Secs  
HCO Secs

**COPIES OF ORG BOARD**

It is essential not only that the Org Board in each Organization should be kept up to date, but also that copies of the Org Board should be sent at regular intervals to HCO WW. The necessity for this became apparent recently when it was discovered that in a certain Central Org, the staff had been allowed to become top heavy in Admin, to the extent of several times the allowed proportion – instead of only two admin personnel for every technical one, there were six or seven. This was not so apparent just by looking at staff lists, but it would have been glaringly obvious if Ron had looked at the Org Board.

Making a copy of the Org Board is not a long job when done in the following manner. Take a large sheet of white or brown paper. Type the posts and names only, not the purposes or other details – type them in blocks, on thin white paper, and cut them out with scissors, a whole block at a time. Then draw the lines of the Org Board roughly on the large piece of paper, and attach the blocks of posts and names in the proper places with gum or paste. Finally, draw the lines in firmly in red and blue pencil. It need not be a "perfect" job, excruciatingly neat, so long as it is quite clear and accurate. Put the date and the name of the Org on it, and send it air mail to HCO WW.

These copies of the Org Board must be sent every three months to HCO WW, on January 1<sup>st</sup>, April 1<sup>st</sup>, July 1<sup>st</sup> and October 1<sup>st</sup> of each year. If this is done regularly, it is not necessary to keep sending in changes of posts unless there are really major changes.

It is the responsibility of the HCO Area Sec to see to it that these copies of the Org Board are made and sent in regularly, though he/she may delegate the actual work, to another HCO personnel if available (HCO Steno for example). Please co-operate in this as it is considered very important.

Note to HCO Secs: Add two more lines to your 'HCO 1' reports as follows:

- P. Was a copy of the Org Board sent to HCO WW this week? .....
- Q. If not, when will the next copy of the Org Board be sent? .....

Send in your first Org Board copy now, as soon as possible after receipt of this Policy Letter, then the next one on October 1<sup>st</sup>, and so on (if you send one now, it need not be sent again on July 1<sup>st</sup>).

Peter Hemery  
HCO Secretary WW  
For  
L. RON HUBBARD

LRH:js.cden

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 Or-  
ganisierungstafel aufzu-  
hängen, 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 Bewußtseinskala.

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

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

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

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

Bei der 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



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 7. JUNI 1965

Ausgabe I

Allgemein Nicht-Remimeo  
Hut des Direktors für Mate-  
rial  
Hut des HCO-Sekretärs

## **DIE NEUGESTALTUNG DER ORGANISIERUNGSTAFEL**

Die neue Organisierungstafel besteht aus einer Reihe von Platten aus durchsichtigem blauem D-C-Fix (engl.: Formica), 122 cm hoch mal mehr als 267 cm lang. Diese Platten sind oft 122 cm x 244 cm groß, so daß Sie also eine ganze und ein Stück brauchen. Die Tafel kann länger als 267 cm sein. Das ist das Minimum. Das gibt einer einzigen Unterabteilung nur eine Breite von 12,7 cm.

Ein gelber vertikaler Streifen Klebeband, der halbiert ist, trennt die Unterabteilungen innerhalb einer Abteilung; und Abteilungen werden durch eine volle Breite davon getrennt. Ein dünner Streifen grünes Klebeband führt oberhalb der Unterabteilungen entlang.

Das Wort der Stufe steht über jeder Unterabteilung und dem gelben Klebeband.

Die Befehlslinien sind in rotem Klebeband ausgeführt.

Die Namen der Unterabteilungen werden auf einem Stück Dymo (beziehbar bei Dymo Ltd., Browells Lane, Feltham, Middlesex, Tel.-Nr. FELtham 7284, mit Modell M.29 Nr. 7213 American Tool 'N' Tape Kit) gefertigt, indem Klebeband benutzt wird, dessen Farbe soweit machbar der Kennfarbe der Unterabteilung entspricht.

Die Titel und Namen von Führungssekretären und Sekretären sind auf goldenem Dymo geprägt.

Die Titel und Namen von Direktoren befinden sich auf goldumrandetem braunem Klebeband.

Die Titel und Namen anderer Führungskräfte sind aus goldumrandetem schwarzem Klebeband gefertigt. Kommunikatoren sind in diesem Klebeband gehalten.

Die Namen von Sektionen stehen auf derselben Bandfarbe, wie der Name der Unterabteilung.

Alle Untersektionen oder Einheiten stehen auf derselben Bandfarbe, wie der Name der Unterabteilung.

Alle allgemeinen Mitarbeiter stehen auf einfachem grünem Band.

Alle provisorischen oder temporären Mitarbeiter stehen auf schwarzem Band.

Der *Name* eines Stellvertreters befindet sich auf grünem Band, aber der Titel, selbst wenn ihm "Stellvertretender" vorangestellt ist, hat die obgen genannte Kennfarbe.

Wenn Sie kein Dymo erhalten können, dann teilen Sie es uns telegrafisch mit und wir können es Ihnen von Saint Hill senden.

D-C-Fix ist überall erhältlich.

Sie setzen alles auf die Tafel, was sich auf der Ausgabe befindet, die Ihnen geschickt wurde, und Ihre anderen Teile in die entsprechende Unterabteilung.

Dymo-Streifen lassen sich leicht kleben und wieder entfernen, wenn Sie etwas verändern müssen.

## KOMMUNIKATIONSZENTRUM

Ihr Kommunikationszentrum befindet sich unterhalb der Organisierungstafel nach den Namen der Personen geordnet, wenn Sie es so machen können und es sicher ist.

Ansonsten stellen Sie Ihr Kommunikationszentrum woanders auf, wie gewöhnlich, einen Korb für j eden Mitarbeiter. Aber bauen Sie es nach Abteilungen und Unterabteilungen auf, markieren Sie die Körbe entsprechend der jeweiligen Kennfarbe *und* setzen Sie den Titel, den Namen, die Privattelefonnummer und Privatadresse eines jeden Mitarbeiters auf die Korbbeschriftung.

Die Organisierungstafel entspricht daher dem Körbesystem, so daß es nicht im selben Raum sein muß, wo es der Öffentlichkeit zugänglich ist. Der Abteilungs- und Unterabteilungsstapel ist wegen der Kompaktheit nur einen Korb breit. Wenn er zu hoch ist, machen Sie ihn zwei oder drei Körbe breit.

Die Tafel sollte für die Öffentlichkeit klar sichtbar sein. Das Kommunikationszentrum sollte dies nicht sein.

Wenn ein Mitarbeiter zwei Hüte trägt, erhält er vorzugsweise zwei Körbe.

Kein Org-Mitglied sollte jemals in zwei Abteilungen sein, egal wie viele Hüte er oder sie trägt, ausgenommen die Führungssekretäre.

Die Körbe des Kommunikationszentrums können zwei, drei oder vier Seiten des Raumes einnehmen. Die Organisierungstafel muß vollständig auf einer Seite Platz finden.

## DER TITEL DER ORG

Der Titel der Org muß auf ein von einem Schildermaler gemaltes Schild geschrieben werden und *oben rechts* auf dem Org-Board platziert werden. Etwas unterhalb davon wird der "Vorstand" mit Namen und Titeln auf goldenem Band gesetzt.

Ein Vorstandsmitglied zu sein gewährt einer Einzelperson keinerlei zusätzliche Autorität, da der Vorstand als Gremium agieren muß.

"L. RON HUBBARD" wird in Gold gemalten Buchstaben – nicht auf Dymo – auf der anderen Seite links oben auf die Tafel gesetzt, da die Öffentlichkeit annimmt, daß es sich dort befindet, wo es sich auf Ihrer Skizze der Organisierungstafel befindet.

"HCO" und "Org" sind in der Größe proportional und so platziert, wie auf der Skizze angegeben.

### **ZUSAMMENFASSUNG**

Es ist mehr als eine schöne Tafel.

Es ist das, was als eine "philosophische Maschine" bezeichnet wird. Wenn es entlang seiner Linien, die die Stufen angeben, studiert wird, sagt es, was bei einem Fall oder einer Org fehlt. Wenn es anhand der Namen der Unterabteilungen studiert wird, sagt es, was auf irgendeinem Posten fehlt. Wenn es anhand der Namen der Abteilungen studiert wird, gibt es den idealen Aktionszyklus und das ideale Muster an, das in jeder Firma existieren sollte.

Es vermittelt einen brandneuen Blick auf die Funktion und den Fluß einer Org.

Es läßt sich ohne Veränderung des Musters auf 200.000 Mitarbeiter vergrößern oder auf einen einzigen verkleinern. Sie fügen einfach sieben Sektionen zu jeder Unterabteilung hinzu und einundzwanzig Untersektionen zu jeder Sektion und sieben Einheiten zu jeder Untersektion usw. usw., indem Sie jede, entsprechend des in den Abteilungen ausgedrückten Schemas, passend benennen.

Es könnte viel über dieses Org Board geschrieben werden. Die Hauptsache ist, daß Sie es haben. Und die zweite, daß Sie es aufstellen – Achtung. Es wird die Org mit einem Ruck gerade ziehen.

### **PFLICHTEN**

Der Direktor für Material sorgt dafür, daß es errichtet wird. Der HCO-Gebietssekretär sorgt dafür, daß es auf dem neusten Stand bleibt.

### **OFFIZIELL**

Es *ist* die offizielle Zuweisung oder Ernennung für jeden Posten.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 12. DEZEMBER 1966

Allgemein Nicht-Remimeo  
Organisierungstafel- Ver-  
antwortlicher

## **DIE NEUGESTALTUNG DER ORGANISIERUNGSTAFEL (2)**

(Ergänzt den HCO PL vom 7. Juni 65 I, DIE NEUGESTAL-  
TUNG DER ORGANISIERUNGSTAFEL)

### **HCO- UND QUALIFIKATIONSABTEILUNGEN**

Da die HCO-Abteilung und die Qualifikationsabteilung übergeordnet sind, werden alle Dinge, die diese Abteilungen auf der Organisierungstafel betreffen (vom Titel der Abteilung an abwärts), 1 Inch (2,54 cm) höher gesetzt als bei den anderen fünf Abteilungen.

### **UNTERABTEILUNG FÜR REVIEW**

Die Bewußtseinsstufe (in rot) oberhalb der Unterabteilung für Review muß zu "KORREKTUR" umbenannt werden.

### **"AMTIEREND"**

Die Namen amtierender Führungskräfte (Unterabteilungsleiter und darüber) müssen auf rotumrandetem goldenem Klebeband angebracht werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

Unterstützt durch den Organisie-  
rungstafel-Verantwortlichen SH



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 10. JULI 1965

Remimeo  
Alle Exec Hüte

*Alle Abteilungen*

## LINIEN UND TERMINALE WEITERLEITUNG

Die wichtigsten Dinge in einer Organisation sind ihre Linien und Terminale. Wenn diese nicht **nach einem exakten, bekannten Modell in Anwendung** sind, kann die Organisation überhaupt nicht funktionieren.

Eine Führungskraft, die neue Linien und Posten einführt bzw. Veränderungen an alten Linien oder Terminalen vornimmt, **benötigt die Erlaubnis vom Büro von LRH**, bevor die Anweisung in Kraft treten kann.

Jeder, der eine solche Anweisung befolgt – Linien und Terminale in einer Org zu verändern, die schon durch Policies festgelegt sind – und der keinen Ethik-Bericht über Arbeitsgefährdung geschrieben hat (eine Aussage, daß seine Arbeit durch die unrechtmäßige Anweisung eines Vorgesetzten gefährdet wird), unterliegt ebenfalls jeglicher Strafe für eine solche Abänderung.

Leute, die keine Ahnung vom Modell der Org haben, stürzen sie ins Chaos, indem sie das etablierte Modell abändern. Dann funktioniert die Org nicht und geht rasch Bankrott.

Deshalb ist die ernsthafteste Bedrohung für die Stabilität einer Org das Verschieben von Linien, ohne irgendein Verstehen darüber, was geschehen soll.

Die in Policy dargelegten Linien und Terminale (Hüte) basieren auf langer, harter Erfahrung. Wenn diese simplifiziert werden, hört die Org auf, als Org zu funktionieren, und wird ein verrücktes Gerangel.

Wenn die in Policies niedergelegten Diagramme für Weiterleitung von Mitteilungszetteln und Personen sorgfältig befolgt werden, wird die Org funktionieren. Wenn das nicht geschieht, wird sie nicht funktionieren.

Ein ernsthafter Fehler jeder Führungsperson oder jedes Mitarbeiters ist es, sich nicht der koordinierten Funktionen von Terminalen bewußt zu sein bzw. in Bezug auf andere Org-Hüte und Org-Funktionen völlig unbewußt zu sein.

Ein DoFT, der versucht den Ethik-Hut zu tragen, ein Qualifikationssekretär, der seine internen Linien verschiebt, ein Registrar, der die Auditingstunden zuzuweisen versucht, wäre für jede große Org ausreichend, um sie in ein Durcheinander zu stürzen, in dem nichts funktioniert oder fließt.

Es gehört mehr zu einer Org als eine Person, die alle Hüte trägt, und eine weitere Person, die alle Hüte trägt usw. So eine Org wird einfach nicht gedeihen.

Die schwerste Arbeit, die eine Spitzen-Führungskraft hat, ist, den Mitarbeitern die Linien und Terminale beizubringen und dafür zu sorgen, daß sie befolgt werden. Das liegt daran, daß unerfahrene Mitarbeiter sich der Org selbst oder ihrer Flow-Lines nicht bewußt sind.

Wenn man eine sinkende Statistik sieht, ist es in vielen Fällen so, daß nur bestimmte Linien "out" sind oder auf ihnen falsches Weiterleiten stattfindet.

Die Linien werden fließen, wenn sie alle in Anwendung sind und die Leute ihre Hüte tragen. Wenn die Personen- und Mitteilungszettel-Linien fließen, wird die Org gedeihen. Wenn sie in Unordnung sind, werden sie nicht fließen und die Org nicht gedeihen.

Keine Führungskraft und kein Mitarbeiter hat ohne ausdrückliche schriftliche Erlaubnis durch das Büro von LRH irgendein Recht, Terminale und Linien einzurichten oder zu verändern.

Ob Sie es glauben oder nicht, es wird Leute in der Org geben, die nicht die geringste Ahnung von ihrem Modell haben – oder dem Vorhandensein einer Org. Und diese werden die ersten sein, die versuchen, große Veränderungen vorzunehmen. Und diese sind die ersten, die Sie zum Ausbildungsbeauftragten für Mitarbeiter schicken sollten, damit sie auf ihre Posten überprüft werden.

Es ist ein Ethikverstoß, Anordnungen herauszugeben, die ohne die Genehmigung seitens des Büros von LRH Linien abändern.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 5. FEBRUAR 1969  
Ausgabe III

Remimeo

## DOPPELTE HÜTE

Das doppelte-dreifache-vierfache Tragen von Hüten läßt Aussagen wie "Wir haben einen QM (Quartiermeister) oder einen PRO (Public Relations-Beauftragten)" zu einer Lüge werden.

Wenn der Knabe auch andere Hüte trägt, wird der Posten *nur von oben gehalten*. Daher haben Sie keinen QM oder PRO oder was auch immer.

Berichten Sie unbesetzte, doppelt gehütete Posten als *von oben gehalten*. Es ist ein falscher Bericht zu sagen, daß sie auf Posten gesetzt sind; denn sie sind es **nicht**. Dies erklärt eine Menge Löcher in der Besetzung.

L. RON HUBBARD  
Gründer



# Die neue Organisationsstruktur

Ein Vortrag von L. Ron Hubbard

gehalten am 9. März 1965

Also, ich freu mich euch alle hier heute zu sehen und ich habe nicht das Geringste im Sinn worüber ich sprechen könnte. Ich weiß nicht einmal, warum ich überhaupt hier bin. Wahrscheinlich wärt ihr alle viel besser dran wenn ihr alle irgendwo in der Klasse säßet und etwas studieren würdet und ich sollte wahrscheinlich schnell davon rennen, nach dem ich hier den ganzen Kurs auf den Kopf gestellt habe, nicht wahr? Ich sehe da ein Kopfnicken.

Was haben wir für ein Datum? 09. März AD 15.

Ich hatte einen großen Spaß, einen absoluten Hauptspaß. Ich habe während eines großen Teils meiner Ferien gearbeitet und versucht Dinge zusammenzusetzen. Dies ist das große Zusammensetzungsjahr.

Aber wir haben sehr wenig Zeit zum Atmen übrig. Sehr, sehr wenig Zeit zum Atmen. Und unglücklicherweise gibt es zu diesem Zeitpunkt auf dieser Stufe des Spieles eine gewisse Notwendigkeit zu atmen. Und wir haben sehr wenig Zeit zum Atmen, bevor der Stoß zuvor zu beißen beginnt. Und wir haben diesen Zeitraum, ein paar Monate. Wenigstens haben wir ein paar Monate um unsere ganze Organisation in Form zu bringen und alles verständlich zu machen und alles in die Köpfe reinzubringen und in Gang zu bringen wie es sein soll.

Es hat keinerlei Schlupflöcher darin, denn sobald ein umfangreicher Stoß nach vorne, ein Drang nach vorne, ein Boom, ein Aufschwung beginnt, gilt das folgende Gesetz. Bei einer Expansion kommt jeder kleinste schwache Punkt in ihren Kommunikationssystemen, oder ihren Systemen, oder ihren Organisationsmustern an Tageslicht. Die großen schwachen Punkte werden mit einem gewaltsamen Krach herausgefunden werden. Mit anderen Worten, all ihre Schwächen zeigen sich wenn eine Expansion geschieht. Und das ist der Grund aus dem viele Leute Expansion fürchten. Sie haben schreckliche Angst davor, denn ihre Schwächen zeigen sich dann und in diesen Schwächen werden sie absolut interiorisiert und verwirrt und eingesponnen. Verstehen sie was ich meine?

Ich werde ihnen ein Beispiel dafür geben. Wir haben da eine Registratorin und sie besitzt nicht die richtigen Linien und nicht die richtige Einordnung in der Organisation. Sie hat beinahe recht wenn es sich um eine kleine Organisation handelt, aber niemand hat je bemerkt, dass sie unzulänglich ist. Niemand hat das je bemerkt, weil da nicht genug Verkehr in der Organisation war, der über die Leute herging. Und man konnte gewissermaßen über diesen kleinen Punkt hinweg denken und bald wurde das einfach normal. Sehen sie, über diese krumme Sache, diese kleine, krumme Sache hinweg zudenken. Ja, es war ganz gut zu ertragen mit fünfundvierzig Interviews in der Woche, nicht wahr, es war leicht, da war nichts dabei.

Jetzt muss sie hundertundfünfzig handhaben. Na, es ist nicht wahr, dass sie keine hundertundfünfzig handhaben kann. Dieser kleine Knacks über den jeder jedes Mal hinweg zudenken versuchte, wurde plötzlich eine große tiefe Schlucht. Ihre ganzen PCs und Studenten, die sich einzuschreiben versuchen, fallen da hinein.

Expansion, das ist in der Tat so wie wenn man ein Vergrößerungsglas auf eine Sache richtet. Wenn man alles so auf einer kleinen Skala mit einem kleinen Umfang hatte, dann sah alles vollkommen in Ordnung aus. Natürlich. Sicher, wenn man es hier so klein aufzeichnet, dann ist nicht viel dabei. Und jetzt wollen wir es mal groß machen. Lediglich ist es nicht so, dass man nur ein Vergrößerungsglas darauf richtet und es sich genauer anschauen kann, das ist das was ich machen muss um es in Ordnung zu bringen. Sie machen diese Sache groß und beginnen diese Sache in die Länge und in die Breite zu strecken und sie finden heraus, dass eine Menge dieser Linien und dieser Dinge überhaupt nicht zusammen hängen. Es sieht so aus als ob sie zusammen hängen und ein Ganzes ergeben, aber sie hängen nicht zusammen.

Das heißt also, dass ein Organisationsschema, wenn es ein nahezu vollkommenes Schema sein sollte, ein grundlegendes Schema sein muss, welches expandieren und expandieren und expandieren könnte. Nun, wenn man nun in den oberen Rängen ein ziemlich ordentliches Schema hat, dann kann man es überprüfen und herausfinden ob es ein ordentliches Schema ist oder nicht und zwar indem man feststellt ob man damit wieder in die kleinen Einzelheiten gehen könnte.

Ich werde ihnen das einmal vermitteln. Es gab einmal einen Auditor und sein Name war Hubbard und er lebte in Mayham New Jersey und er hatte ein kleines hektographiertes Buch und die Leute beschafften sich immer wieder neue Exemplare von diesem Buch und druckten es selbst nach und gaben es an ihre Freunde weiter. Die Postkörbe wurden größer und immer größer. Und dieser Auditor konnte die PCs nicht handhaben, denn sie vervielfachten sich von einem auf etwa fünfzehn. Nun, wenn sie jemals versucht haben fünfzehn PCs, jeden fünf Stunden in der Woche zu auditieren, sie sehen es ist innerhalb der endlichen Grenzen und dann auch noch alles andere zu tun, dann beginnen sie zu erkennen, dass da ein wenig zu viel auf ihrem Rücken lastet.

Und zu jenem Zeitpunkt unglücklicherweise kam eine Gruppe daher und sagte: "Wir wollen daraus eine Organisation für dich machen und dann kannst du die Sache fortsetzen." Und ich sagte: "Ja, ja, na schön." Und dann ging der Spaß los und dann ging der Spaß los, in der Tat die Hölle brach los, denn es gab eine zu schnelle Expansion die im Gang war ohne, dass eine organisatorische Grundlage dafür vorhanden war. Und ich entwickelte zu diesem Zeitpunkt nicht einmal den organisatorischen Hintergrund oder die organisatorische Grundlage. Wir hatten damals in jenen Tagen sechsunddreißig Stunden Intensive in einer Woche.

Solchen verrückten Dinge geschahen da nun, dass meine vollständige Niederschrift darüber, wie man ein sechsunddreißig Stunden Intensiv macht, ganz aus meiner eigenen ganz persönlichen Erfahrung mit genauen Angaben, dass diese Niederschrift dann schließlich im Tisch des Geschäftsführers abgelegt wurde, in seinem Safe in der Tat, denn sie war zu wertvoll um sie herauszugeben. Ist das nicht phantastisch? Und ich bekam das nächste Jahr lang immer wieder Kommunikationen und ich konnte mir nicht zusammenreimen was mit den Auditoren los war. Waren sie alle blöde geworden, oder so? Die fragten mich persönlich wie

man ein sechsunddreißig Stunden Intensiv macht. Und niemand schien jemals imstande zu sein ein sechsunddreißig Stunden Intensiv über die Bühne zu bringen.

Also sagte ich schließlich eines Tages: "Da muss hier irgendwo etwas fehlen." Also stellte ich eine Untersuchung an. Wo zum Teufel hat irgendjemand jemals dies Ding jemals gesehen? Und niemand hatte es jemals gesehen. Es war für mich eine große Enthüllung. Ich ging von der Grundlage aus, dass alle Leute es alle studiert hatten und die Leute gingen von der Grundlage aus, dass ich es niemals geschrieben hatte. Und da lag das Manuskript in seiner ursprünglichen Form, wunderschön getippt auf sehr, sehr teurem Leinenpapier und es lag in einem sehr großen Safe, weil es zu wertvoll war um es zu publizieren.

Überall brachen sämtliche Linien zusammen. Nun, die fehlende Linie war in diesem Fall wertvolle Unterlage. Valuable documents. Die Linie zu den wertvollen Unterlagen und die Definition von wertvollen Unterlagen. Was sind wertvolle Unterlagen? Man hatte das nicht. Und es fehlten vielfältige Publikationen. Es gab keine HCO Gebietssekretäre. Es gab keine HCO's, das fehlte. Da fehlten so einige Dinge. Sehen sie?

Damit wurde sofort klar, dass es eine Menge von Linien und Einheiten und Teilen gab die in der Maschine fehlten. Ja, es konnte gar nicht laufen. Natürlich nicht, weil jeder sämtliche Hüte persönlich, individuell tragen musste. Es gab keinerlei Policy über die jeder übereinstimmen konnte. Also gab es keine Routen die in eine bestimmte Richtung liefen und wenn diese Burschen zu geldhungrig wurden usw. und anfangen mich an den Kopf zu treten und ich keine Kontrolle über die Organisation hatte. Als es soweit gekommen war hatte ich es satt nur allein meine Persönlichkeit zu verwenden um die Organisation zu kontrollieren. Ich sagte also: "Zur Hölle mit euch" und alles explodierte.

Ich setzte mich also hin und sagte: "Nun, beginnen wir das also noch einmal richtig von vorn. Das war 1952 und seit dem ist es immer gut gelaufen.

Es war mir also die Lektion beigebracht worden, ganz offensichtlich, dass man nicht in einen Boom, in einen Aufschwung hineingehen kann, in eine Expansion hineingehen kann und wenn man dann die Linien herum zuschieben versucht und wenn das die Leute schwer betrifft mit denen man dabei arbeitet und auf ihren Schreibtischen ist nicht alles in Ordnung und alles sieht für die Leute dann so aus wie eine ungeheure Menge Überlastung. Und obwohl sie vollkommen bereit sind einen Aufschwung mit diesen Dingen zu haben, der Grund in Wirklichkeit warum sie keinen Aufschwung bekommen, ist der, dass ihre eigenen Schreibtische zu voll sind. Und die Linien gehen im Zick wenn sie im Zack gehen sollten und es kann keinen Aufschwung geben weil die Sache sich endlos ausbreitet. Und wenn es einen Aufschwung gibt, dann wird zu schwer, zu stark dafür geworben, ohne, dass die organisatorischen Linien dahinter in Ordnung gebracht werden. Und dann geschieht nichts anderes als, dass alles einfach explodiert.

Mit anderen Worten, dieser Felsen kann anfangen mit einer solchen Geschwindigkeit den Berg hinunter zu rollen, dass er eine Lawine in Gang bringt und dann gibt es keine Möglichkeit die Lawine zu stoppen. Man hätte den Felsen stoppen können, aber nicht die Lawine. Wir befinden uns an diesem Punkt des Spieles gerade jetzt, wo es sehr leicht ist die Richtung des Felsbrockens zu bestimmen, ihn zu stoppen, die Richtung zu verändern.

Meine Konzentration auf die Sache ist also folgende: Wenn die Dinge in den Organisationen oder bei den einzelnen Auditoren in die verschiedenen Erfassungsbereiche eintreten, dann kommt es mir darauf an die Leute die Daten und die Routen haben um es zu handhaben. Glücklicherweise bin ich imstande gewesen die Organisationsmuster zu bekommen und sie zu prüfen bevor sie verwendet werden. Und diese Muster werden verwendet werden. Nicht viel Veränderung im Charakter der Unterabteilungen, aber es gibt einen kleinen Unterschied in der Einordnung der Unterabteilungen. Er besteht darin: Was fällt wo runter? Und damit kommen eine Menge von Zicken und Zacken heraus. Was fällt unter was?

Womit ich hauptsächlich einen Spaß hatte, ist dies hier aufzuschreiben. Das erforderte die Entwicklung der Philosophie der Verwaltung. Die Philosophie der Verwaltung ist niemals entwickelt worden. Das ist ein vollständig fehlender Teil im Bereich des Menschen. Die Philosophie der Verwaltung. Es gibt nun eine Menge von Verhaltensverfahrensweisen, es gibt eine Menge Managementvereinigungen, es gibt alle möglichen eigentümlichen Figuren. "Nun, ich bestimme was hier geschieht, ich bin mein eigener Herr und so laufe ich meinen Laden!" "Pah." "Na ja, ihr braucht doch gar nicht so aufzufahren, da ist doch gar nichts persönliches dabei." "Wir haben es immer so gemacht und Ruhe jetzt." "Wir werden nichts verändern, auf keine Weise." Da sehen sie, es gibt eine Menge solcher Sachen.

Aber die Philosophie dafür was der Mann eigentlich macht, die Philosophie dafür was er wirklich tut, die gibt es nicht. Vielleicht gibt es eine Policy, eine Richtlinie oder eine Vorstellung darüber was er macht. Zum Beispiel er ist erfolgreich. Sehen sie, das wäre ziemlich umfassend wenn es die Definition wäre. Oder die Dinge sind auf dem Weg nach oben, alle Schaubilder zeigen einen Anstieg. Das ist dann also die ganze, vollständige Philosophie dafür. Aber er geht offenbar nicht einmal so weit zu sagen dies ist erfolgreich. So elementar wird er nicht einmal unser Geschäftsmann. Ein erfolgreiches Geschäft ist eines, das seine Schaubilder hat, die auf einem ständigen, leichten oder starken Anstieg sind. Eine Statistik die nach oben geht. Jeder weiß das.

Es ist einfach durch und durch eine Angelegenheit von: jeder weiß das. Jeder weiß, dass die Geschäftsstatistik an der Wand ein kleines bisschen eine Steigerung, einen Anstieg aufweisen sollte, damit man zu der Ansicht kommen kann, dass das Geschäft ziemlich recht gesund läuft. Die Bevölkerung wird grösser und der Verkehr steigert sich allgemein in der Gesellschaft, man sollte also hier damit mithalten. Jeder weiß das. Aber wer hat wirklich gesagt was ich gerade hier gesagt habe? Eine Statistik an einer Wand sollte eine ganz leichte Steigerung zeigen um einen gesunden Zustand des Geschäftes zu bedeuten. Nein, nein, die Leute sind da auf dieser Stufe, dieses Niveau wenn jemand an die Wand hintritt und haut auf die Wand und sagt: "Das ist die Statistik."

Ja, dann wette ich, dass da überall in der ganzen Norm, in der ganzen Gegend Leute sitzen und die starren darauf was ihnen da gerade angeboten worden ist und sagen: "Statistik, oh, Statistik, oh, warum, warum?" Die sehen überhaupt keinerlei Zusammenhang zwischen der Statistik und irgendetwas was vor sich geht. Ja, da gibt es hier so ne Menge von Statistiken, in Büros haben sie das schon gehört." "Sie erinnern sich?" Leute sagen: "Ja, hier gibt es eine ganze Menge Statistiken, ja, hm."

Jemand fühlt instinktiv, dass da einige Statistiken sein sollten. Aber wie man sie verwendet und was man mit ihnen macht, selbst die Definition dafür was sie wirklich sind wird in den Lehrbüchern für das Geschäftsleben nicht angegeben. Man könnte also sagen, dass dieser Geschäftsmann sich gewissermaßen nach Instinkten verhält und das im Gebiet der Verwaltung. Auf diesem Gebiet befindet er sich auf der Ebene des Hundes der sich dreimal umdreht bevor er sich hinlegt. Und der Hund der sich dreimal umdreht bevor er sich hinlegt, vergewissert sich natürlich in Wirklichkeit, ob da keine Schlangen im Bett liegen. Das ist bei Hunden lange Zeit eine Überlebenspolicy gewesen. Aber der Hund selbst wenn er sich dreimal umdreht, weiß nicht einmal wonach er sucht. Wirklich, mir hat niemals ein einziger Hund gesagt, ja fein, es gibt dort keine Schlangen im Bett und sich dann hingelegt.

Es ist ein ganzer Haufen von Einstellungen die davon ausgehen jetzt sollte ich doch eigentlich oder es wäre jetzt angebracht. Verwaltung ist einfach ein Haufen von es wäre jetzt angebracht oder man sollte jetzt usw. Alle solche Sachen die nicht verstanden worden sind.

Zum Beispiel Kongresse, Parlamente. denken sie an die Verwaltung eines Staates. Oh Gott. Sie selbst, so wie sie hier sitzen, sie schauen sich diese Sache an und sie wissen, dass da etwas nicht in Ordnung ist mit dem was diese Burschen machen. Und sie sagen: "Nun, es ist gewissermaßen recht unvernünftig was die da machen." Und so weiter. Aber niemand sagt wirklich, was diese Burschen da machen ist tüt, tüt, tütütütü. Und was sie ebenfalls nicht machen ist tütütütü, tütütütü und daher werden wir alle auf unsere Nasen fallen. Niemand sagt das wirklich.

Und nun ja, das komische daran ist, wenn man dieses ganze Material jemandem vorlegt, man beschreibt es ihm, nun, dann kann man zu hochtrabend mit diesem Material werden. Das geht sehr schnell, verstehen sie. Man kann leicht dahin kommen, dass man einfach über die Köpfe der Leute hinweg redet, genauso wie man es mit einem PC macht. Aber wenn man dieses Material jemandem beschreibt, der überhaupt irgendwelche Erfahrung in diesem Gebiet hat, dann sagt der: "Oh, ja, natürlich, na klar, richtig." Es ist so wie wenn man zu einer ununterbrochenen Erkenntnis spricht, sehen sie. "Ja, ja, na klar, eieiei, ja richtig." Bumm, bäng.

Es ist notwendig gewesen, die tatsächliche Philosophie auszugraben die all diesen Dingen zugrunde liegt. Nicht die Ideen, die der Mensch hatte über diese Sachen, sondern was sind die Formeln die ihn zum Handeln treiben? Was sind die tatsächlichen Formeln?

Man kann damit leicht zu weit und zu hoch hinausgehen. Man kann sagen die Formel des Erfolges in der modernen Welt ist und man kann sagen was mit diesen Sachen los ist und worum es geht und man kann sich selbst ein Etikett von Bedeutung und Wichtigkeit verschaffen. "Und du wendest es an, mein Sohn und halte deine Weste sauber und du wirst es sicherlich machen, mein Sohn."

Ich glaube nicht, dass seit 1890 das wirklich irgendjemand zu jemand gesagt hat. Aber nehmen wir an, sie haben da einem jungen, hoffnungsvollen Mann einen guten Rat gegeben und dann saß er da und schaute sie mit absolut dummen Augen an. Ganz groß.

Wissen sie ich habe einmal die ganze Schriftstellerklasse in die Luft gesprengt. Es ist ein Wunder, dass nicht alle Leute die Schule verlassen haben. In der Tat brachten sie es dahin, sie schoben es ab, sie brachten den Professor dazu, mich zu verwarnen und es war die Novel-

lenklasse von Harvard. Diese Leute machten den Fehler, sich eine Vortragsreihe von erfolgreichen Schriftstellern geben zu lassen. Jeder dieser erfolgreichen Schriftsteller gab dieser Novellenschreiberklasse eine kurze Reihe von Vorträgen. All diese Leute befanden sich in einer Klasse die schöpferisches Schreiben genannt wurde und es waren sehr sauber herausgeputzte Kinder. Und meine Vorträge wurden gut aufgenommen bis zu einem bestimmten Punkt. Und an diesem Punkt ging alles davon und der Appetit war viel, viel größer als der Magen gewesen und Junge, alles war im Eimer. Und danach war ich in der Literatur von Harvard tatsächlich eine *Persona non Grata*, eine nicht erwünschte Person und wahrscheinlich werden diese Burschen aus Rache niemals meinen Namen erwähnen.

Denn was ich der Klasse gesagt hatte, wodurch sie vollständig in die Luft ging war: "Ja, wenn ihr soundso viele tausend Wörter geschrieben habt, ja, dann habt ihr einen Stil." Ja, ich glaube ich habe etwa hunderttausend Wörter gebraucht, bevor ich irgendeine Ahnung davon hatte was irgendein Stil wäre und ich schaute mich um in dieser Klasse, verstehen sie, ich schaute mich um und bemerkte plötzlich, dass ich eine Klasse vor mir hatte die in einem Schockzustand war. Es war nicht so, dass diese Burschen gerade aufgewacht waren, sondern sie waren aufgewacht und hatten einem kataleptischen Anfall bekommen. Sie saßen da als ob ich ihnen mit einer Strahlenpistole mitten in die Brust geschossen hätte. Vollständig festgefroren.

Und ich war an dieser Stelle, da wurde ich aufmerksam und sagte: "Was ist denn los?" Ich habe nur gesagt: "Hunderttausend Wörter." Ich habe jetzt die Vorstellung, es ist mit klar, dass Menge alles ist. Quantität. Ich habe doch nur gesagt: "Nun, ihr müsst so etwa hunderttausend Wörter schreiben mindestens, bevor ihr irgendeine Vorstellung von einem Stil habt." Lautstarker Ausbruch. Babbabaa, reden miteinander, reden mit dem Professor. Dann sah ich wie zwei von ihnen hinten aus dem Zimmer hinausgingen. Diesen verdammten Idioten, diesem verdammten Professor war es niemals aufgefallen, dass Schriftsteller schreiben und das hatte nicht das Geringste mit ihrer Ausbildung zu tun.

Schreiben, ich weiß, dass ist eine unglaubliche Erfahrung. Ich blieb in einem Schockzustand zurück. Und diese Burschen dachten nun in der Tat, dass Hubbard ein ganz, ganz grässlicher Kerl ist. Sie haben mir niemals vergeben. Wahrscheinlich wurde ich noch Jahre lang in dieser Schule als ein abscheuliches, schreckenderregendes Beispiel verwendet. Ich hatte den Leuten einfach ein Datum gegeben, das zu verdammt hoch über ihren Köpfen lag. Niemals waren sie in irgendeinem Gradienten zum Schreiben hingekommen. Ich denke, dass von dieser Klasse erwartet wurde, dass sie am Ende des Jahres eine Novelle einreichten. Und deren Idee von einer Novelle war, vielleicht tausend Wörter. Und daran hatten sie dann unermüdlich die letzten neun Monate gearbeitet. Und eine von diesen Geschichten war natürlich gleichbedeutend mit einer Karriere. Wenn sie glauben, dass ich nur sarkastisch bin, nein. Man kann überall, wirklich überall ganz, ganz kurze Kurznovellen finden und jeder der jemals davon geträumt hat, ein Schriftsteller zu sein, hat einen Koffer voll kurzer, kurzer Geschichten. Man zählt sie alle einmal zusammen und dann stellt man fest, dass es tausend oder fünfzehnhundert Wörter sind. Nun, in Wirklichkeit besteht eine Novelle aus fünf bis sechstausend Wörtern, der Definition nach und das sind dann also mehrere ganz, ganz kurze Novellen. Sehr interessant.

Ich hatte die Gelegenheit gestartet, dass man, um ein Schriftsteller zu sein, schreiben muss. Und die schreckliche Vorstellung die die Leute nicht konfrontieren konnten war, sich an einen Tisch oder eine Schreibmaschine zu setzen und hunderttausend Wörter rauszujagen. Das scheint einfach derart unüberwindlich, derart unglaublich, dass die ganze Idee die Burschen in Schrecken und Aufruhr versetzte. Und doch wurde von einem Schriftsteller derzeit sehr oft verlangt, dass er hunderttausend Wörter in einem Vierteljahr rausbringen sollte. Das war ganz normal und die großen Stars der Szene rollten mit einer Geschwindigkeit von etwa achtzigtausend Wörtern im Monat dahin.

Ich sprach also zu dieser Schriftstellerklasse über die Produktion eines Monats, was mich anbelangt und das schien mir überhaupt nichts. Verstehen sie? Hundertundzwanzig, hundertfünfundzwanzig Wörter in einer Minute, hundertfünfzig in einer Minute Tippgeschwindigkeit. Und Formulierungsgeschwindigkeit vierundneunzig Wörter in einer Minute. Das alles so zusammengezählt, dass es hunderttausend Wörter gibt, das ist nichts für mich.

Man arbeitet drei Stunden am Tag und etwa drei Tage in der Woche und verbringt den Rest der Zeit indem man unten an der Ecke steht und pfeift. Es war nicht einmal harte Arbeit. Oder man wickelt beide Hände um das Diktaphon und na ja, da hat man es. Aber man hat in diesen Fällen nicht dieses Hindernis, man steht nicht vor diesem anderen Hindernis, vor diesem oh hmmm, oh nein.

Die Leute waren also nicht auf irgendeiner Art Gradientenskala in das eingeführt worden, was ein Schriftsteller tun würde, oder was erwartet sein würde, oder was die Grunddefinition von Schreiben sein würde. Und das ist natürlich schreiben. Herrgott. Ist ziemlich idiotisch. Wenn man ein Schriftsteller ist, dann schreibt man. Das war den Burschen niemals aufgegangen. Ich glaube sie waren auf der Stufe, gewissermaßen künstlich ein Schriftsteller zu sein, ohne irgend jemals ein Konzept, eine Vorstellung davon zu haben was ein Schriftsteller tut.

Und genau so gibt es viele Geschäftsführer, leitende Angestellte in Geschäften, die auf einem großen Stuhl in einem großen Büro sitzen und nicht die geringste Vorstellung davon haben was von ihnen erwartet wird, was sie tun sollen. Wenn man da hinein geht und sagt: "Ihr Job ist brrrd, brrrd, brrrd und man zählt ihnen alles auf und ein Geschäftsführer soll ein Geschäft führen und so und so wird ein Geschäft geführt. Dann würde der Bursche sagen: "Grrrrr, raus hier, raus, schmeißt diesen Landstreicher raus, oh Gott, oh Gott, oh Gott." "Nichts kann schlimmer sein, raus mit ihm:" Man würde ja einen Schock bekommen.

Man würde sagen: "Was ist denn mit diesem Idioten los, was ist denn mit dem Idioten los der er ist und nichts tut?" Er beschäftigt sich mit einem Tätigkeitsbereich der nicht definiert worden ist. Er verwaltet. Wenn sie erkennen, dass eins von neunzehn gegründeten Geschäftsunternehmen im ersten Jahr scheitert und niemand hat gesagt und zusammengezählt wie viele im zweiten Jahr scheitern. Man darf nicht annehmen, dass diese Unternehmen ewig leben, nur weil sie ein Jahr überlebt haben. Das stimmt nicht, das schaffen sie nicht.

Zu einer Zeit wo wir Staaten und Zivilisationen schrumpfen und untergehen sehen, ist die Verwaltung eine Art eigentümlicher Kunst. Sie sind ein Verwalter wenn sie zu Harvard oder Yale gegangen sind. Oder wenn sie lange Zeit in der Firma waren, wenn sie eine schnucklige Frau haben, oder wenn ihr Krawattengeschmack mit den Vorzimmermöbeln des

Chefredakteurs oder Generaldirektors übereinstimmt, damit sie in den Augen der alten Vorzimmerdame immer schön hübsch aussehen. Auf diese Weise wird eine Zivilisation betrieben.

Nun, sie sehen also noch einmal wir holen den Menschen heraus. Es gibt eine Menge Technologie bei uns. Heute gibt es weitaus mehr Technologie als es früher gab. Das wird sie wirklich sehr amüsieren. Es gibt heute viel mehr Technologie über Geschäftsverwaltung, wirklich im Dasein als früher. In den Universitäten, nebenbei gesagt, ich muss das hier einschieben, die einzige Klasse dort die dafür berüchtigt ist das sie schummelt wenn es um Prüfungen geht, ist die Geschäftsführungsklasse. Die ist berüchtigt. Und hier haben wir nun den Menschen in diesem Maße herausgeholt. Wie ich gesagt habe, es gibt heute mehr Material was im Bereich der Geschäftsverwaltung verfügbar ist als früher. Sagen wir als vor fünfzehn Jahren.

Der Grund dafür ist, dass die amerikanische Managementvereinigung, alles was wir haben und was sie zu fassen bekommen konnten, kopiert hat. Ja, alles, das klingt lustig und die wären die ersten Leute die das abstreiten würden. Aber außerdem wird einem selten deren kleines Buch gegeben. Was sie aber machen werden, die nehmen einen Satz heraus und so etwas und dann machen sie ein ganzes Magazin daraus. Ich habe das mal nachgeprüft, es war sehr schwer das nachzuprüfen. Wir fanden diese Leute hier und da auf unseren Linien. Und der endgültige Nachweis war, dass sie das Programm ihres New Yorker Kongresses herausgegeben hatten und dieses Programm war in genau der gleichen Größe, in dem gleichen Format, dem gleichen Stil, mit den selben Titeln in den selben Seminaren abgefasst wie wir es in Washington verwendeten. Es war ein kopiertes Programm. Es gab den Vortrag eins und den Vortrag zwei und die Seminarzeiten waren die gleichen und es war die gleiche Anzahl an Tagen und es war eine Kohledurchschrift.

Der alte Neil Adams, drüben in den Staaten sagt: "Ja, man kann ziemlich gut sagen was die Burschen machen werden." Und er sprach von allgemeinen Kursen und von zukünftiger Policy usw. und man kann ziemlich gut sagen was sie machen werden. Sie kopieren euch! Ja, davon ging er aus um im Bereich des Geschäftslebens etwas vorherzusagen, dass die Leute früher oder später etwas was wir machten kopieren werden. Abschreiben. Es hat nicht erst gestern angefangen.

Ich weiß, dass das gewaltig frech klingt, aber wenn man den Grad an Alter-Is erkennt zu dem diese Leute fähig sind, dann ist es ein Wunder, dass man seinen Stoff überhaupt noch erkennen kann. Das ist wie mit dem Romanverfasser der sein Schauspiel oder seine Geschichte auf der Leinwand gesehen hat. "Was, das soll ich sein?" Es ist sogar noch schlimmer.

Nun, wir haben eine ganze Menge Dinge entwickelt. Tatsache ist, dass mehrere Burschen die durch unsere Organisation gegangen sind, inzwischen jetzt in einigen sehr interessanten Gesellschaften Spitzenposten inne haben. Es ist also kein Wunder, dass so eine Sache hinterher kommt. Aber es fehlt dabei noch immer an einer Grundphilosophie dafür was Verwaltung ist.

Aber der Spaß den ich gehabt hatte, war, um die Philosophie der Verwaltung zusammenzusetzen, musste man die Anatomie von Organisationen zusammensetzen. Was ist im Grunde die Anatomie von Organisationen? Das erforderte heute Nachmittag, dass ich die

Formel des Lebens zu finden hatte. Dahin führte es zurück. Organisationen widmen sich für gewöhnlich des Zustandes Leben oder der Beendigung des Lebens von jemand anders. Und früher oder später stößt man frontal damit zusammen, wenn man sich mit dieser Sache ernsthaft beschäftigt, dass man einfach nur um aufzuschreiben was man macht, tatsächlich die Formel haben muss. Die Formel. Nicht die Definitionen wie ich zuerst gesagt habe, die Formel, die Formel des Lebens. Absolut wichtig. Absolut wichtig, dass man diese Formel hat. Man muss sie haben.

Nun sehen wir mal. Die Hindus haben danach gesucht und so und so hat danach gesucht und jede Religion die wir haben ist eine Synthese in der ein Trend ausgedrückt wird, der eine lange Zeit dagewesen ist und in der Tat erwähnt jeder Roman der jemals geschrieben worden ist, auf eine gemeine oder verdrehte Weise, die Tatsache, dass der Bursche nach dem Zweck des Daseins sucht. Ich erinnere mich, dass einer der größten Bestseller schließlich im letzten Absatz einen persischen Teppich hervorzog und jemandem gegenüber darauf hinweisen ließ, dass es keinerlei Zweck irgendeiner Art in dem Gewebemuster des Teppichs gäbe und das erklärte das Leben.

Der Mensch, der Mensch ist die ganze Skala mit dieser Sache entlang gelaufen. Er hat mehr Formeln und immer mehr Formeln erfunden und hat immer mehr Dinge erfunden. Aber in Wirklichkeit ist er niemals so weit nach oben gekommen es auch nur eine Formel zu nennen, ganz zu schweigen davon es eine Formel des Lebens zu nennen. Und wenn man also auf diese Stufe hingeht und jemandem sagt was die Formel des Lebens ist, dann bekommt man einen ausdruckslosen Gesichtsausdruck zu sehen, weil es einfach nicht den geringsten Sinn ergibt. Die Leute schlagen nicht die Tür hinter ihnen zu, sie geben einfach auf. Nein, es, doch ja, klar, ja.

Sie sagen diese Sache zu jemanden auf der Straße und, dass es so und so wäre und das und das bedeutet und er sagt: "Ja, oh ja, ja das weiß jeder." Und so weiter und so fort.

Die Leute glauben einfach nicht, dass du ihnen etwas erzählt hast und sie können es nicht begreifen. Und sie fühlen sich etwas komisch und sie glauben es muss wohl das gewesen sein was sie zu Mittag gegessen haben. Es ist einfach über ihre Köpfe hinweg gesegelt was man da gesagt hat und sie haben überhaupt nichts gesagt. Es wäre nicht bedeutungsvoll wenn sie es gesagt haben. Die Leute würden nichts daraus machen. Außer, außer wenn sie wirklich diese Sache nehmen können und alles was es in Bezug auf Organismen, Rassen und Arten gibt umformen können und alles andere unter der Sonne und unter den Sternen ebenfalls. Solch eine Formel.

Ich werde es ihnen sagen. Ich will sie nicht auf die Folter spannen und einige von ihnen werden sagen: "Oh ja natürlich."

Aber es ist einfach folgendes: Leben ist einen Zweck haben und ihm folgen! Das ist alles, das ist die Formel für Leben. Einen Zweck haben und ihm folgen. Das ist alles. Wenn sie es tun, dann leben sie, wenn sie es nicht tun dann leben sie nicht. Und das ist alles was es dazu zu sagen gibt. Ich habe ihnen nun die absolute Grundlage für das Dasein gegeben. Und das ist sie wirklich.

Hier hatten wir also ein Wirkungsprinzip des Daseins. Einen Zweck haben und ihm folgen. So etwas hatten wir. Oder einen gemeinsamen Nenner für das Dasein. Wir wussten

dadurch was es tut das Dasein. Behalten sie aber im Auge, dass damit gesagt ist was es tut. Nun, das ist die Formel die dem Tun zugrunde liegt und nichts anderes als das. Das ist alles, es ist einfach einen Zweck haben und ihm folgen. Wenn sie beginnen das mit sämtlichen Schritten und Verzweigungen aufzuschreiben und die Anatomie des Tuns, dann finden sie plötzlich heraus, dass sie auf eines von diesen Schemen schauen. Was die Deutschen so gern mögen.

Haben sie jemals eines von diesen deutschen Schemen gesehen? Sie stellen da hier einen kleinen Punkt auf und dann werden das zwei Punkte und dann zwei Punkte im Quadrat, dann vier Punkte usw. Auf diese Weise denken sie sich ihre militärischen Befehlsstrukturen aus. Armeeführer, dann zwei, dann vier usw. Man hat hier ein Gerüst, das sich jedes Mal verdoppelt oder halt so etwas. Es ist das Organisationsmuster für eine alte deutsche Panzerdivision oder etwas von dieser Art. Man nennt das dort im Deutschen ein Schema

Nun, nehmen wir an sie beschäftigen sich mit einem von diesen Dingen und sie sagen: "Oi, worauf schaue ich?" "Ich schaue auf die Art, die Hund genannt wird." "Was ist dieses, das hier sind Ratten und das sind Organismen und das sind Organisationen und da haben wir Zivilisationen und da haben wir Staaten und das ist dies und jenes usw."

Wenn sie dann zurückgehen und sich das noch einmal anschauen, dann erkennen sie, dass sie sich jeden beliebigen Staat oder irgendeine Organisation einmal genau anschauen können. Sie würden sich diese beliebigen Teile anschauen, ganz genau und sie finden die Teile die fehlen und dann können sie sofort den Grad der Schwäche oder des Chaos einschätzen, der innerhalb vorhanden ist. Jetzt können sie einschätzen, ob die Menschen in diesem Staat glücklich sind oder nicht und dann könnten sie in der Tat den Staat reformieren, wenn es nicht zu spät ist, indem sie bestimmte Maßnahmen ergreifen und plötzlich wäre jedermann glücklich. Wie ich schon sagte, ich hatte großen Spaß. Nebenbei gesagt, meistens ist es zum augenblicklichen Zeitpunkt mit den meisten dieser heutigen Zivilisationen zu spät. Nun, jedenfalls landete ich auf immer tiefer liegenden Niveaus zu dieser Sache. Das ist Stoff der Stufe Sieben die ich ihnen hier gebe. Aber wirklich, es kommt nicht so darauf an, denn sie sind direkt da hinein gefallen und ob es ihnen gefällt oder nicht, sie leiden in dem Maße daran oder ziehen Nutzen daraus in dem Maße wie das korrekt befolgt wird was ich ihnen hier angebe. Denn das sind die Formeln, bitte schön.

Nun, es gibt bestimmte Formeln, die noch um ein paar Niveaus tiefer liegen. Es gibt bestimmte Formeln anhand derer man die Aktionen ausarbeiten kann die notwendig sind, um Ergebnisse zu produzieren, welche nützlich oder schädlich sind. Es gibt einen ganzen Haufen kleiner Formeln die sich hieraus ableiten und sie setzten natürlich hier irgendwo mittendrin an. Es sieht so aus, als ob sie sich da mit einer grundlegenden Sache befassen wenn sie da mittendrin ansetzen. Sie starren darauf, Mann.

Ich werde ihnen das einmal vermitteln. Ein Personalauditor geht hin und er schaut auf den Zweck des Hubbard Beratungszentrum des HGC auf der Organisationstafel. Genauer gesagt auf den Unterzweck, den, das ist in der Tat das was es genau ist, ein Unterzweck, ein neben oder untergeordneter Zweck. Und er geht hin und er schaut sich das an und was ich jetzt sage, das ist er nicht, aber da steht irgendetwas wie PCs glücklich und fähig zu machen oder den Fähigen fähiger zu machen und so etwas oder PCs zu dem höchst möglichen Fall-

gewinn auditieren. Eine solche Inschrift ist da als Unterzweck für das Hubbard Beratungszentrum. Ganz gleich nun was dieser Bursche macht, er schaut sich diese Sache an und das reicht ja durchaus. Das reicht wirklich und er geht los und arbeitet daran und das ist ausgezeichnet.

Was ist der Zweck der direkt darüber liegt? Nun, er könnte diesen Zweck nun erraten, wenn er sich die Unterzwecke der Sektionen oder Einheiten um sich herum anschaute oder die Unterzwecke der direkt angrenzenden Unterabteilungen und er könnte eine Vermutung darüber aufstellen was wahrscheinlich da oben stehen müsste als übergeordneter Zweck. Nachdem er dann herausgefunden hat was da oben ist, könnte er dann eine Vermutung darüber anstellen, wohin es danach dann noch weiter hin zurückgeht. Er könnte wahrscheinlich eine der Sachen zurückverfolgen.

Tatsache ist nun, dass die Menschen sich für gewöhnlich an dieser Stelle zufrieden geben, was gut ist, denn es gibt keinen besonderen Grund etwas anderes zu machen.

Im englischen kommt hier ein Abschnitt, der meines Erachtens nichts mit diesem Vortrag zu tun hat. Ich habe ihn rot markiert.

Sehen sie wir haben es soweit bis jetzt richtig gemacht. Genau wie der Hund der sich dreimal umdreht um herauszufinden ob auch wirklich keine Schlangen in seinem Bettchen liegen. Was aber genau haben wir getan? Woraus bestehen unsere Tätigkeiten? Das ist der Untersuchungsgegenstand der unmittelbar auf der Hand liegt.

Ich kann ihnen sagen, seit ich nach Hause gekommen bin habe ich mehr Kugelschreiber ausgeschrieben und Filzschreiber, als auf eine Kuhhaut gehen. Ich meine immer wieder so am laufenden Band geht es so plonk, plonk und wieder kommt einer in den Papierkorb weil er leer ist. Es dauert eine ganze Zeit um diese Schreiber auszuschreiben. Ursprünglich waren sie dazu gedacht, dass sie ewig halten sollten. Ich habe jeden hier in der Gegend halb verrückt gemacht indem ich sie dazu brachte sämtliches langes, weißes Papier das es hier gab aufzutreiben und die Schubladen werden immer wieder leer davon und dann haben wir kein weißes Papier und ich glaube vor drei Tagen etwa da waren wir schon wieder heruntergekommen, etwa auf zwei Stapel.

Und die arme Vervielfältigungsabteilung wurde böse, weil ich keinerlei Möglichkeit wahrnehme, alles in Manuskriptform abzufassen. Sehen sie, das werde ich ein bisschen später machen, also das alles in Manuskriptform abzufassen und es gut tippen zu lassen, so, dass es irgendwo auf einem Regal liegen kann oder auf dem Tisch eines Druckers herum liegen kann. Nein, aber wir brauchen es verzweifelt. Aber auf jeden Fall gibt es jemanden oben in Essex und Kent und der hat es nun bekommen und der hat die besten Absichten auf der ganzen Welt es nächstes Jahr herauszubringen. Sie verstehen was ich meine? Na schön. Also was ich mache ist, ich bringe eine Menge von diesen Sachen auf die allgemeine Nichtwiederervielfältigungslinie, General non Remimeo und das ist das was die allgemeine Nichtwiederervielfältigungslinie genannt wird. Das sind Sachen die an die wichtigsten Personalmitglieder und Organisationen gehen. Die bekommen Kopien davon, so, dass die Technologie vorhanden ist. Daraufhin macht natürlich hier die Vervielfältigungsabteilung nichts anderes als die ganzen Sachen von den schriftlichen Notizen weg abzutippen, direkt auf eine Matrize und das abzu-

ziehen und eine begrenzte Anzahl von Exemplaren zu machen und sie zu verteilen. Da hat sie natürlich viel zu tun.

Und die ganze Zeit seit ich nach Hause gekommen bin, da ist die Linie von Mimeo, von der Vervielfältigungsunterabteilung einfach wie verrückt blockiert gewesen. Ich hörte neulich im HCO sagen: "Also, seit du hier nach Hause gekommen bist Ron, da hatte ich überhaupt keine Zeit Atem zu holen." Die kleine Valerie oben in London, Gott segne sie, die Zunge hing ihr heraus und natürlich alle versuchen das so schnell wie möglich zum Tragen zu bringen und es wird eine ganz schöne Aufruhr geben. Daher also versuche ich es auf eine solche Weise herauszugeben, dass es nicht einen solchen Aufruhr gibt. Merkwürdigerweise sind die Leute ziemlich gut damit solche Sachen zu handhaben. Sie sind daran gewöhnt.

Um auf die Veränderung zu sprechen zu kommen, die Veränderung des Organisationsmusters die wir im Mittsommer eingeführt haben, die hab ich in Saint Hill ausprobiert und schließlich zu den Orgs hingeschickt. Die Einnahmen beginnen heraufzugehen seit dem.

Man hat das als Faktor gar nicht überprüft, als man den rohen Daten dieser Organisation nachging. Wann hat diese Organisation dieses neue Strukturmuster bekommen? Nicht wahr, wir versuchten den Grund für einen Wiederaufschwung herauszufinden um bestimmte Organisationen umzuorganisieren und wie interessant, wir haben das gar nicht in Betracht gezogen. Wann bekam die Organisation dieses neue Strukturmuster?

Na ja, jedenfalls nach dieser Umorganisation haben wir jetzt die ersten Booms, die ersten Aufschwünge gehabt. Das war einfach die Umorganisation, sehen sie? Dieses war der ganze Grund dafür, aber es war keine vollständige Umorganisation. Nun, jedenfalls wir haben hier die ersten Booms und die ersten Rekordbrüche hinsichtlich wochenlanger Expansion, wie wir sie seit etwa drei Jahren nicht hatten. Es gab eine Menge von Faktoren die hier hätten hereinkommen können. Aber diese Veränderung oder diese Bereinigung von Unebenheiten in Organisationen, statt neue Dämme zu bauen und alles zu verwirren, diese Veränderung so wie wir sie gemacht haben, ließ die Linien schneller fließen und besser.

Es war offensichtlich, dass das damit bewirkt worden war. Und natürlich erreichten wir auch den Rest der kleinen Veränderungen. Weil ich sie nur soweit veränderte wie nötig war um auf der Stufe auf der die Organisationen arbeiteten, einige größere fehlerhafte Stellen zu beseitigen. Und dann bekommen wir auch die anderen Sachen. Eins folgt dem anderen und alles kommt der Reihe nach ins Lot. Das eine nach dem anderen wird in Ordnung kommen und auf diese Weise wird alles von oben bis unten organisiert.

Und nun kommen wir zum Grundkriterium. Wenn man ganz unten beginnt und anfängt alles in Aufwärtsrichtung zu organisieren, dann kann man einen Punkt erreichen von größerer Kompliziertheit, wo man auf die untere Ebene zurückschauen muss und herausfinden muss ob es da unten irgendetwas gibt auf irgendeine Art, was irgendwie umorganisiert werden könnte, so, dass es der Spitze entspricht. Und wenn sie nun herausfinden, dass die kleinste Einheit ihres Tätigkeitsbereiches, die kleinste Gruppe oder die kleinste Organisation nicht imstande ist sich einzupassen, wenn man nun ihre große Organisation wieder reduzieren würde, dann erkennen sie, dass es eine Menge schwacher Stellen auf der Linie gibt.

Könnten wir uns eine zentrale Organisation, eine von den größeren herausgreifen und ihr Organisationsmuster nehmen, genauso wie wir es haben und so wie es jetzt ist vermindern

und könnten wir dann am Ende ein sehr reibungslos laufendes Stadtbüro haben? Könnten wir das machen? Könnten wir seinen Umfang verringern? Die Antwort ist nein. Es würde sehr dämlich aussehen und ich habe einige Führungsleute damit neulich zum Lachen gebracht. Ich sagte: "Ihr wollt doch nicht, dass diese Orgtafel wie die Orgtafel eines Stadtbüros aussieht." Man wird das kaum als einen Witz verstehen wenn man nicht jemals ein Stadtbüro, die Organisationstafel in einem Stadtbüro in seinen früheren Stufen gesehen hat. Es ist in der Tat eine sehr lächerliche Angelegenheit. Es ist in der Vergangenheit so gewesen. Da stand dann in diesem Stadtbüro die volle Organisationstafel und es waren sämtliche Posten da, aber es gab etwa nur drei Namen die sich vorwärts und rückwärts und rechts und links überall auf diesen Posten wiederholten. Wenn man sich das aus einer Entfernung von zwei oder drei Metern ansah, dann sah es so aus, als ob die Burschen da eine ganz schöne Organisation hätten. Nun zunächst einmal, diese kleine Org, dieses kleine Stadtbüro läuft ganz anders als diese Orgtafel. Es kann unmöglich in Übereinstimmung mit der Orgtafel laufen. Die Leute versuchen sich halt zu retten, sie versuchen durchzukommen damit.

Na ja, da haben sie unmittelbar den Hinweis darüber ob ihre große Organisation mit ihrem Organisationsmuster richtig liegt oder nicht. Denn wenn ihr großes Organisationsmuster sich nicht reibungslos reduzieren lässt, dann wird es nicht reibungslos expandieren können. Sehen sie, sie können sich das Ganze auch einmal umgekehrt anschauen: Wenn sie es nicht reduzieren können, vermindern können ohne, dass eine Katastrophe auftritt, dann werden sie natürlich auch nicht expandieren können ohne, dass eine Katastrophe auftritt. Es muss also eine ziemlich reibungslose, grundlegende Einrichtung sein. Und das ist es was wir jetzt getan haben. Gerade jetzt. Wir haben das nun schon. Ich versuche die verschiedenen Verzweigungen niederzuschreiben, die die Philosophie dafür erforschen um zu sehen ob es passt oder ob es nicht passt. Und tatsächlich es passt. Es lässt sich bis ganz nach unten hin auf die niederen Niveaus anwenden, auf ein Stadtbüro in unserem Organisationsmuster.

Nun, ob es nun zu einer Einzelperson passt, auf sie anwendbar ist, das ist eine weitere Frage. Es ist also vielleicht noch nicht vollkommen unser Org-Board, die Organisationstafel. Hier fehlt ein Satz.

Hier fehlen ganze Absätze, die mit dem Thema zu tun haben. Im englischen rot markiert.

Der Grund warum alles dies noch nicht fertig ist, nun, die Schwäche des Menschen bei der Betreuung von Dingen anhand von Tafeln, Organisationstafeln bestand im Fehlen einer ganz bestimmten Sache. Er versuchte sich immer vor geschehener Tatsache über Dinge zu entscheiden und zwar über Dinge über die zwei der Mitglieder nicht informiert waren. Man hatte also immer eine wirre Situation, wobei sowieso niemand der in dem Bereich spezialisiert war sich entscheiden konnte. Und dann kamen die Leute einfach in eine Situation hinein wo gewissermaßen automatisch auf alles der Stempel gedrückt wurde und es genehmigt wurde ohne, dass man noch sonderlich hinschaute. Oder alle mussten gegenseitig die Mitteilungen auf den Linien des anderen ebenfalls studieren. Es waren alles Doppelpersonalmitglieder die sämtliche Mitteilungen lesen mussten, die sich überhaupt auf irgendjemanden bezogen. Verstehen sie? Es war einfach eine Situation der Überarbeitung. Man saß also entweder zwei oder drei Tage in der Woche lang da und hielt Führungsberatungen ab und brachte nichts zustande und dann am Ende drückte man sowieso nur noch den Stempel drauf ohne hinzugu-

cken. Oder man machte mit der Arbeit weiter und hielt überhaupt keine Beratungen ab. Hier fehlt eine Übersetzung.

Was ich aber nun in der Tat gemacht habe bei der Umorganisation des Musters der Organisation ist einfach, dass ich mir wirklich, in eine feste Form zu bringen versuchte und in Ordnung zu bringen versuchte, was wir wirklich tun und was wir erfolgreich getan haben. Es ist nicht eine brandneue Struktur. Es ist einfach eine Struktur die sich auf das gründet was wir getan haben und die versucht es mit einiger Realität auf den tatsächlichen Orgtafeln zu verkörpern. Hier fehlt wieder eine Übersetzung.

Was nun wird mit den zwei Unterabteilungen von HCO? Nun, diese Leute von HCO haben sie die ganze Zeit um gesehen, abgesehen davon, dass die paar Typen ziemlich verstreut worden sind, hier und da arbeiten sie, getrennt voneinander. HCO übernimmt einfach sämtliche Vervielfältigungsschienen und die Druckmaschinen und das Zentralarchiv und alles was irgendetwas mit Kommunikationen oder Kommunikationsaufzeichnungen zu tun hat. Kommunikationsausrüstungen und Kommunikationsaufzeichnungen, es sind die Mimiographmaschinen, Vervielfältigungsmaschinen, das sind die Zentralakten, das sind das Zentralarchiv, das ist alles was irgendwie dazu gehört. Diese Dinge werden natürlich vom Registrator und vom Briefregistrator verwendet und das alles gehört naturgemäß zu diesem Teil der Org. Das also ist Werbung und Registration hier als nächstes, Unterabteilung für Werbung und Registration. Es ist alles eine Unterabteilung von HCO und sie reicht vom HCO Gebietssekretär direkt abwärts in diese Unterabteilung hinein. Auf diese Linie also gehört HCO.

Da gibt es noch eine weitere Formel. Schauen sie parallel dazu über die Orgtafel zu HCO. HCO macht die Werbung, die Dienstleistungsunterabteilungen liefern und die Leute von Material und Buchhaltung kassieren ein. Sehen sie? Brumm, pamm pamm. So läuft alles wohlgeordnet parallel zueinander.

Alle Werbung fällt natürlich unter HCO. Und das ist, nebenbei gesagt, schon seit Jahren so gelaufen. Alle Werbung fällt unter HCO. Ich mache diese ganze Werbung und der HCO Sekretär macht Werbung und bei ihm wurde das Magazin gemacht und es muss manchmal eine ungeheure Anstrengung gewesen sein, den Registrator an einer anderen Stelle als dieser zu haben und nicht imstande zu sein die Tätigkeiten des Registrators mit den gegenwärtigen Werbekampagnen zu koordinieren. Es muss wirklich eine riesengroße Anstrengung gewesen sein und ich kann mir vorstellen, dass es da einige Reibung gegeben hat. Das ist einer von diesen kleinen Punkten über den jeder hinweg gesehen hat und nicht wirklich gesehen hat was für eine schwache Stelle es war.

Das also ist die Unterabteilung für Werbung und Registration und sie untersteht HCO. Und natürlich steht HCO darüber. Darunter eine Kommunikationseinheit für die ganze Organisation. Diese Kommunikationsfunktion läuft also durch HCO. Es gibt da also eine Person die ein HCO Kommunikationskommunikator genannt wird und die diese Sachen handhabt. Und dann gibt es die Buchunterabteilung usw.

Und nebenbei gesagt habe ich Mimeo, Vervielfältigung, erinnern sie sich, ich sagte Mimeo fiel unter HCO. Mimeo fällt nicht unter Werbung und Registration, sie fällt unter Bücher. Alle Veröffentlichungen, Magazine, Bulletins, all das, all das ist Veröffentlichungen. Alles das wird von der Veröffentlichungsunterabteilung herausgegeben. Das Buchsystem ha-

ben wir auf diese Linie drauf gesetzt und wo bekommt man seine Bulletins her und wo werden die Bulletins herausgegeben und wer gibt Bulletins heraus und solche Sachen? Natürlich die Veröffentlichungsunterabteilung, da werden sie herausgegeben und unter Anleitung und Aufsicht des HCO Sekretärs.

Es ist eine elementare Linie, durch welche in der Tat diesen Leuten etwas mehr Personal gegeben wird womit sie arbeiten können. Weil offensichtlich zwei Funktionen, die auf diese Weise ausgebreitet worden gewesen sind, hier wieder zusammengebracht wurden, ohne, dass irgendwelche Personalmitglieder herausgegeben oder entlassen wurden. Das sollte also besser funktionieren.

Und natürlich haben wir nun, mitten auf dieser Linie, das HGC, das Hubbard Beratungszentrum. Und da haben wir die Akademie. Die Akademie und das Beratungszentrum. Das ist die Rangordnung nebenbei gesagt. Da hat man da das Hubbard Beratungszentrum, welches sämtliche PCs auditiert und man hat die Akademie die all die Studenten trainiert. Außerdem ist das HGC, das Beratungszentrum dazu da, alles Auditing was dort geschieht zu überwachen und zu handhaben und zu geben und anzuweisen. Dort geschieht das Auditing. Das war nebenbei gesagt ein Schritt von vielen, vielen, ich weiß nicht, vielleicht vor ein oder zwei Jahren sagte ich, dass der Prozessingdirektor sämtliche Akten in dem gesamten Gebiet besäße und er habe sämtliche Fälle und sie waren sein. Nun, das hier ist eine Erweiterung dieser Sache.

Ganz hinaus also, bis an die Grenzen der Zone oder des Gebietes, der zentralen Organisation, der Unternehmung soweit sie reicht. In dem ganzen Gebiet gehört jeder Fall darin zum HGC oder Prozessingdirektor und jede Regelung die dazu gehört. Wenn ein HCO Gebietssekretär zu jemandem spricht und versucht diese Bevollmächtigung auf der Werbungslinie aufzubauen, dann ist das nicht richtig. In Wirklichkeit soll er nur eine beratende Funktion ausführen. Ob diese Person nun wirkliches Prozessing bekommt oder nicht, oder welcher Prozess an der Person gelaufen wird, solche Sachen würden tatsächlich vom HGC, vom Hubbard Beratungszentrum entschieden werden. Sehen sie, es kommt also jemand herein und fragt sie über dieses oder jenes. Gut, schicken sie ihn zum Hubbard Beratungszentrum.

Und die letzten beiden Punkte da sind sehr leicht zusammenzuräumen. Alles Einkaufen, einkaufen wird immer in die Buchhaltungsunterabteilung hineingeschoben und aus ihr heraus und in sie hinein. Und die Leute versuchen immer närrisches Zeug damit zu treiben und Material hat es ganz schwer. Es versucht einfach immer etwas zu bekommen. Manchmal handhabt es den Einkauf. Manchmal handhabt die Buchhaltung den Einkauf. Manchmal kommen sie durcheinander auf die eine oder andere Art und offensichtlich hängen sie sehr, sehr eng zusammen.

Es sind also jedenfalls zwei Einheiten und es gibt natürlich das Personal das verantwortlich für die eine Einheit ist und das für die andere Einheit. Zwei Einheiten, einfach gesagt, für Material und was am Vorräten irgendeiner Art da ist, Bürobedarf, HCO Bürobedarf, Jedermannbürobedarf, all das wird von Material gehandhabt. Und HCO wird von Material sauber gemacht und Hausmeister usw., alles Funktionen unter Material. Und alles was mit Grundstück oder Gebäuden oder solchen Dingen zu tun hat, oder dem Verkauf oder dem Ankauf von Gebäuden, oder irgendetwas was mit Gebäuden, Werkzeugen usw. mit Inventaren

zu tun hat, all diese Sachen. Mein Gott, eine endlose Liste. Sehen sie, all das gehört zu Material.

Buchhaltung. Nun, das hat mit Geld zu tun, das hat mit Verträgen zu tun und mit äußeren rechtlichen Angelegenheiten. Äußere rechtliche Angelegenheiten bedeutet, Sachen, wie wenn irgendjemand sie anklagt, oder sie irgendjemand anders verklagen. Es gibt eine ganze Menge an äußeren rechtlichen Angelegenheiten. Innerhalb der Organisation aber sind rechtliche Angelegenheiten natürlich HCO Sache. Internes Rechtliches, denn das liegt auf der Policy Linie.

HCO hat nun noch eine ganze Menge anderer wechselseitiger Beziehungen in der Organisation. Aber die alle lassen sich sehr leicht und sehr schnell definieren in dem Rahmen unter den Überschriften die ich ihnen gerade gegeben habe. Es sind diese ganzen kleinen Stückchen, Bruchstückchen. Aber sie werden feststellen, dass all diese kleinen Stücke und Bruchstücke sehr leicht und sehr schnell an ihren Platz kommen und sich einordnen in das allgemeine Bild des Organisationsmusters. Zu Zeiten hier in Saint Hill wo es eine Menge Personalmitglieder gibt, ist es gewöhnlich der Rezeptionist der den Tee zu den Personalmitgliedern herumbringt. Und Rezeption fällt unter HCO. Telefon kommt unter HCO.

Alles das kommt an seinen Platz. Personen die hereinlaufen und herauslaufen. Solange sie auf der Linie sind gehören sie zu HCO. Irgendetwas mit ihnen zu machen, das hat nichts damit zu tun. Genauso wie ein Dispatch, eine Mitteilung. Solange die Mitteilung auf der Linie ist, auf dem Weg ist zu einem Korb, solange gehört sie zu HCO. In dem Augenblick wo sie im Korb liegt, da hat jemand anders etwas damit zu tun. Der Korb jedoch gehört zu Material. Und das ist also die Verknüpfung. Ich denke, dass sie feststellen werden, dass das eine sehr reibungslos arbeitende Verknüpfung ist. Hier kommt wieder ein nicht übersetzter Teil. Im englischen Seite 17 letzter Absatz ff.

Es gibt nun hier das Hauptprinzip, ich sage es ihnen, das Hauptprinzip das entdeckt worden ist. Wenn sie dummes Zeug mit Beratungen und Treffen machen und versuchen jedermanns Übereinstimmung und Einverständnis zu bekommen, dann betreiben sie Führung durch Übereinstimmung. Großer Gott. Es gibt nichts Gefährlicheres in der menschlichen Rasse und mit nichts gefährlicherem hatten sie jemals zu tun. Denn die hauptsächliche Sache die überhaupt da ist um damit in Übereinstimmung zu gehen, ist die reaktive Bank. Und wenn jedermann die gleiche Bank hat, dann wissen sie sehr gut was die Leute schließlich entwickeln werden. Die Erde werden sie entwickeln. Es braucht nichts weiter dazu gesagt zu werden:

Das wollen wir nicht haben. Was wir haben wollen das ist eine Beratungsaktion, das ist eine Rats, oder Komiteeaktion, wobei Mitglieder da sind die Funktionen haben und die vollständig frei sind zu tun was ihnen gefällt, mit voller Genehmigung des Rates, oder des Hilfsrates, assistierenden Rates, außer sie werden durch die Aktion des assistierenden Rates kontrolliert oder gestoppt. Und das gilt für jedes einzelne Mitglied des Rates oder des assistierenden Rates. Hier kommt wieder ein nicht übersetzter Teil Seite 18 letzter Absatz ff.

Aber man kann die Beschlüsse dann nicht aufheben, wenn man zu einer Sache die Entscheidung des Rates verlangt hat. Und diejenige Person nun die den Rat zur Ordnung ruft, befindet sich in der Tat im kontinentalen assistierenden Rat. Vielleicht viele, viele Meilen

entfernt und Junge, das ist eine gute Sache, den damit bekommt man einen völlig leidenschaftslosen Blick der Situation, ohne eine Verwicklung mit lokalen Persönlichkeiten.

Und dann legen wir folgendes fest, dass diese Person nur nach rohen, unbearbeiteten Statistiken arbeiten darf. Sie darf nicht aufgrund von Gerüchten handeln, sie darf nicht aufgrund von irgend so einem Zeug handeln. Sie verlangt rohe Daten, nichts anderes will sie haben. Nichts anderes will sie haben. Sie will niemandes Meinung hören. Oh, sie sagen: "HCO macht seine Sache schlecht da drüben in Pearth." "Stimmt das?" "Oh, das ist, na ja, das ist, hm ja, vielleicht zu heiß um das jetzt zu handhaben." "Ich will das nicht handhaben, denn ich kann nicht einen oder alle Personen da drüben entfernen." "Aber ich werde mir das mal durchsehen und prüfen ob ich empfehlen kann, dass mit dieser Person etwas geschieht." Und das folgende nun ist die einzige Sache aufgrund dessen diese Person nun entscheiden darf und das ist: Was ist die Statistik? Das ist das einzige Beurteilungskriterium und nicht ist sie ein süßes Mädchen, nicht ob Karoline in der Buchhaltung auf sie wütend ist, nicht ob irgendjemand, der Hilfgärtner vielleicht, einen bösen Brief über sie an Ron geschrieben hat. Das hat nichts damit zu tun. Das hat nichts damit zu tun. Das einzige Kriterium ist, wie sehen die Statistiken in Abteilung 1 in Pearth aus?

So und so viele Komitees der Beweisaufnahme verlangt, so und so viele gegeben, so und so viele Bulletins empfangen und herausgegeben, so und so viele vermurkst, so und so viele Bücher verkauft, so und so viele Bücher nicht verkauft? Verstehen sie? Wie viel Verkehr ist durch die Werbekampagne in die Organisation hineingetrieben worden? Was ist der Prozentsatz der beim Registrator unterzeichnet? Der Registrator macht fünfundvierzig Interviews in einer Woche, es haben zwölf Leute unterzeichnet, durchschnittlich. Ist das gut, ist das schlecht? So läuft es ab, so wird es beurteilt. Verstehen sie? Aha, scheint eine ungeheure Menge an Geld für Bücher ausgegeben zu haben und hat nicht viele verkauft. Mal durchsehen. Mit anderen Worten, wir haben also die Rohstatistiken dieser Abteilung, man hat sie direkt vor Augen, man hat sie direkt in seinen Händen. HCO hat zwei Produktionsdepartments und lässt sich daher sehr leicht bewerten. Funktioniert es oder funktioniert es nicht?

In dem Augenblick indem sie zwischenmenschliche Beziehungen in die Aufregung oder Handhabung in die Bestimmung über diese Sache hier hineinbringen, ohne das Tatsachen vorhanden sind, wenn sie das machen, dann pfuschen sie an der Umgebung herum. Zum Beispiel gibt es da das Direktorium der Aluminiumtoiletendeckel mit beschränkter Haftung. Und diese Herren haben einen schönen Speisesaal und sie haben diese wunderbare Geschichte gehört über dieses junge Genie drüben in Book Wok und ihre Tanten haben ihnen erzählt...also machen sie ihn zum Generaldirektor von Book Wok. Auf solche Weise werden Weltreiche zerstört. Und wenn man die persönlichen Behauptungen der schlimmsten Enthetapen in der Organisation herausnimmt und glaubt das sei die korrekte eigentliche Meinung der Verantwortlichen der Organisation, dann wird natürlich jeder einem Risiko ausgesetzt und zwar sofort und augenblicklich.

Das einzige was sie also sagen ist: "Oh, Otto Schlumpfsack hat einen schlimmen Bericht über Clothilde geschrieben, das ist ja sehr interessant." "Was ist die Vermittlungslinie?" "Auf welcher Vermittlungslinie ist denn das gekommen?" "Otto Schlumpfsack das ist die Vermittlungslinie." "Schlumpfsack, mal sehen." "Ich sehe hier, der ist ja der Hilfgärtner vom helfenden Hilfgärtner und er befindet sich in der Abteilung 3 und die Clothilde, die ist hier

Tipps in Werbung und Registration. Auf welcher Weiterleitungslinie haben wir denn überhaupt diese Mitteilung bekommen?" "Telepathie, welchen Wert hat denn das Zeug?" "Überhaupt keinen Wert."

Jemand empfiehlt, dass eine bestimmte Person zur Verantwortlichen für die Maschinenschreiber, für die Tippsenkolonie werden soll. Nun, das ist sehr einfach. Wieviele Briefe hat die Person hinausgeschickt? Wenn die Leute das verlangen, nun, dann ist das ihre Aktionslinie. Wie viele Briefe sollten rausgeschickt werden, wie viele Briefe wurden rausgeschickt und in welchem Zeitraum? Wann war der Zeitraum, wann war das? Das ist alles.

Das klingt ungeheuer brutal und das klingt so, als ob da jemand fürchterlich mechanisch vorgeht. Nein, was da jemand macht ist einfach all diesen Gerücht, Entheta, Krückstocklinien die Kehle durchzuschneiden und uns mit der Arbeit weitermachen zu lassen. Sehen sie? Das ist das einzige was einen Unterschied ergibt und sie werden feststellen, dass das der koordinierende Faktor ist. Sie finden heraus, wenn da irgendjemand an einer Schreibmaschine gegessen hat, saß er da, hat er seine Arbeit gemacht? In einem bestimmten Zeitraum, da hätte die Person so und so viele Briefe rausgeschickt und wenn sie mehr rausgeschickt hätte als der Durchschnitt, nun, dann wäre es sehr gut möglich, dass sie die Fähigkeit besitzt jemand anderes zu überreden ebenfalls einige Briefe rauszuschicken.

Nehmen wir nun an wir haben die Dame zur Verantwortlichen der Tippkolonne gemacht. Wenn sich nun herausstellt, dass die Produktion der Tippkolonne absinkt und miserabel schlecht wird, dann versuchen wir herauszufinden ob dieser Grund auf irgendwelche andere Ursachen zurückzuführen ist. Aber es war wirklich eine absolute Sause. Die Statistik ging ganz nach unten. Also beschließen wir in diesem Augenblick, dass das die falsche Person war die wir da zur Verantwortlichen der Tippkolonne gemacht haben und ihre Ernennung war sowieso nur zeitweilig. Also ziehen wir die Ernennung zurück. Haben sie verstanden wie es läuft?

Es kommt nicht darauf an ob die Dame dem Organisationssekretär gegenüber ungeheuer bezaubernd ist. Sehen sie, das ist ein Schwerverbrechen. Nicht bezaubernd sein, nicht ein Schwerverbrechen nach den Definitionen, aber danach geht es nicht. Diese Person muss nun ganz klar auf die eine oder andere Weise angenehm sein, diese Person muss überzeugend sein, diese Person muss ganz bestimmt entweder ein prachtvolles Genie in Bezug auf Policy sein, oder Policy auf die eine oder andere Weise befolgen um ihren festgesetzten Anteil rausgebracht zu haben. Denn damit wird natürlich grundlegendes Policywissen bestätigt. Und das zeigt sich da, oder es zeigt sich eben nicht. Das ist also sehr einfach.

Die Organisation kann also so lange leben, wie die Leute die Grundzwecke befolgen und sie nicht so sehr behindert wird. Die Organisation wird leben und die Leute werden glücklicher sein wenn das getan wird. Andernfalls wären sie sehr unglücklich und es ginge ihnen ganz elend.

Es klingt also schon sehr roboterartig, sie verstehen? Wie sind die Statistiken und gebt mir das Rohmaterial an Daten darüber. Es klingt roboterartig. "Sie wollen was?" "Daten darüber, Daten!" "Ich habe gerade einen Brief von Josephine bekommen." "Ach ja, so, so, ach ja." "Fein, es freut mich sehr, dass du einen Brief von Josephine bekommen hast." "Und was sagt sie, dass der Assoziationssekretär erschossen werden sollte?" "Nun, das ist sehr, sehr

interessant, ich bin wirklich fasziniert." "War es auf Chinesisch geschrieben oder auf Russisch?" "Wie sieht die Statistik der Organisation aus?" "Oh, die Statistik ist auf einem stetigen Anstieg gewesen." "Und was sagt sie, der Assoziationssekretär soll erschossen werden?" "Kein Abfall der Statistik irgendeiner Art." "Geh zum Teufel!" "Wir haben auf einem anderen Kontinent so einige Notlagen und das hier ist keine Notlage."

Wenn sie also eine gute Arbeit machen, dann lässt man sie diese Arbeit weiter fortsetzen und wenn sie eine wirklich gute Arbeit machen, nun, dann werden sie weiter nach oben gebracht. Ganz einfach, ganz elementar. Wenn sie ein Superknabe sind, großartig, das wird sich in den Statistiken zeigen. Sehen sie?

Und das ist im Grunde die Art und Weise wie die Zivilisation sich umbringt. Sie baut kein System auf wonach ihr Grundzweck von ihren Leuten gefordert wird. Und sie wählt sich die Leute nicht aus die ihren Grundzweck fördern. Daran liegt es und auf diese Weise bringt die Zivilisation sich selbst um. Sie wählt sich Leute aus weil ihre Krawattenfarbe mit dem Pianohalstuch von der Ehefrau des leitenden Direktors übereinstimmt, oder weil der Bursche ein kräftiges Likörgläschen vertragen kann.

Die Marine der Vereinigten Staaten wählt sich ihre Offiziere einzig und allein auf der Grundlage aus ob deren Ehefrauen gesellschaftlich akzeptabel sind oder nicht. Und ich möchte nicht sagen hier gefällig sind oder nicht, aber es ist vollständig alles in Stücke gefallen und es hat nicht das Geringste mit einem Organisationsmuster zu tun.

Nun, ich musste diesen ganzen Stoff hier ausgraben und ihn zutage fördern und ich fand es sehr interessant. Ich wusste, dass ich soweit zurückgreifen musste und in den elementaren Grundaufbau des Universums hineingreifen musste, in die Längs und Querstrebungen des Kosmos, nur um herauszufinden wie wir eine Org bekommen können die gut funktioniert. Aber ich musste dies tun und es ist recht erfolgreich gewesen und ich hoffe, dass die Information für sie von einiger Hilfe sein wird und die Dinge für sie leichter machen wird, wenn sie nun weiter machen.

Ich danke ihnen.



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 29 OCTOBER 1970  
Issue II

Remimeo

## AN ORG BOARD

(Originally written by LRH for the Apollo OODs of  
29 Oct. 70. Issued as an HCO PL on 21 Sept. 80.)

*Ref:* HCO PL 28 Oct. 70 Org Series 9 ORGANIZING AND HATS

An org board is a list of hats with seniorities. The hats are in flow sequence.

A hat is a duty. It outlines the actions necessary to accomplish a production and receive what's needed, change and route it.

In theory the I/C holds *all* functions. When he doesn't fully outline them they can't be hatted. If they're not hatted he wears them as an unknown fog. Simple as that.

What defines a hat is a product.

If you count up the *expected* products you get the minimum number of hats. The steps to get the product is the hat. Products are also composed of lesser products, so hats can be enlarged. It's what you designate as a product that makes the hat. It's the importance of that product to others on the line that makes the hat's importance.

The completeness and size of the product make the seniority of the hat.

The overall product of a division determines the hat of the divisional officer. The lesser products that when combined make the overall product determine the rest of the division hats.

Until you can define in one go the overall product of a division you aren't likely to be able to post any real part of its org board, for the product of hats of that div add up to the div product.

When you see an unposted or unreal org board, the head of the div is not producing a product with that div, no matter how busy it all looks or how exhausting.

L. RON HUBBARD  
Founder



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 7. NOVEMBER 1970

Remimeo

## "LÄRM" UND ORGANISATION

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo-OODs* vom 7. Nov. 70  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 26. Okt. 80.)

Referenzen: HCO PL 8. MAI 70 AKH-SERIE NR. 24 ABLENKUNG UND LÄRM

Jede Abteilung muß eine vollständige Organisierungstafel haben.

Um dies gut zu bewerkstelligen, ist es das Beste, die Org-Serie zu studieren.

"Lärm" ist die Menge an Störung und off-line (linienabweichenden) Aktionen und Geschwätz und allgemeinem Dev-T in einem Gebiet.

In einigen Abteilungsbereichen überschreitet "Lärm" bei weitem den tatsächlichen Verkehr.

Eine Organisierungstafel reduziert, neben anderen Dingen, "Lärm", wenn sie gut erstellt und bekannt ist.

Verbesserung von Produktion tritt auf, wenn es eine zuverlässige Organisierungstafel gibt, die auch gut bekannt ist.

Wenn Sie die auf einen Posten verwendete Kraft im Vergleich zur tatsächlichen Produktion des Postens einschätzen, erhalten Sie eine Vorstellung von der Menge des vorhandenen "Lärms". Man kann eine Menge Zeit und Kraft aufwenden und dennoch keine Produktion erzielen. Zweckmäßige Organisation erhöht die Produktion und verringert Anstrengung durch das Beseitigen von "Lärm".

Mein Beharren darauf, Organisierungstafeln zu erstellen, zur Anwendung zu bringen und bekannt zu machen, kommt von meiner eigenen Beobachtung von Posten. Ich habe eine Zeit lang eine Menge "Lärm" und sehr niedrige Produktion gesehen.

Als dies anfang, sichtbar meine eigene Produktion anzugreifen (im April 1970), begann ich, auf organisatorische Schritte zu drängen. Ich studierte das Gebiet nochmals (wie Sie in den Policy Letters der Daten-Serie, Personal-Serie und Org-Serie sehen können) und berücksichtigte vorhandene Gegebenheiten. Ich war erstaunt herauszufinden, wie wenig Technologie man tatsächlich auf dem Gebiet hatte und wie groß die Kluft zwischen der Theorie und der Wirklichkeit war.

Beim Studieren von Organisationen selbst, einschließlich des Schiffes, der Flag Organisation, des Bureaux und von Organisationen gemäß LRH ED 123 Int (die zehn sozialen Aberrationen), waren die schlimmsten Punkte "Einstellung, Ausbildung, Anlernzeit und Nutzung", einschließlich Produktion.

Die ersten vier wären natürlich (wenn sie nicht in Anwendung sind) verantwortlich für einen Mangel an Produktion.

Soweit es eine Organisation betrifft, sind dies die Aufgaben von HCO.

Sobald diese Punkte in Anwendung sind, werden Sie sehen, daß die Dinge besser laufen, der Lärm verschwindet und die Produktion sich steigert, während die Anstrengung sich verringert.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 6. APRIL 1971  
Ausgabe II

Remimeo

## KENNTNIS DES ORG BOARDS

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo-ÖÖDs* vom 6. Apr. 71  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 8. Okt. 80.)

Es ist sehr lustig mit anzusehen, was ein grünes Mannschaftsmitglied mit einem Org Board anstellt.

Es lernt schließlich *ein* Terminal kennen, den Kapitän. Bei allem, was es will, fragt es den Kapitän.

Allerdings kann es noch schlimmer als das sein. Manchmal kennt eine Org-Mannschaft nicht einmal den Kapitän! Die Mannschaftsmitglieder bilden eine Art umhertreibender Mob.

Eine Kenntnis des Org Boards gestattet einer Mannschaft, energisch die Linien in Anwendung zu bekommen.

Ob die Linien und Terminale in Anwendung sind oder nicht, hängt von der Mannschaft oder der Mitarbeiterschaft ab, nicht von einem einzigen Vorgesetzten.

Wenn die gesamte Mannschaft Wissensberichte benutzt, die korrekten Terminale aufsucht und genügend über Linien und Hüte weiß, um die Pflichterfüllung und Erbringung von Diensten durchzusetzen, dann wird sich die Org formieren, Schwierigkeiten bewältigen und gedeihen.

Ein Wissensbericht an den MAA oder E/O, wenn jemand sich geweigert hat, seinen Hut auszuführen, ob Vorgesetzter oder Untergebener, ergibt dann genug Daten, um eine Neubesetzung von Bereichen zu erlauben, so daß sie funktionieren.

Letztendlich hängen die Qualität der Dienste, Sauberkeit, Produktion und Wohlstand von einer Mitarbeiterschaft oder Mannschaft ab.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 26. SEPTEMBER 1956

Remimeo  
CO-Hüte

## **FLOW-LINIE FÜR PERSONAL**

Personal, das für den technischen Mitarbeiterstab der Organisation beschafft wird, sollte aus dem Feld oder der Schule stammen und an das HGC geleitet werden, und das HGC wiederum besetzt Mitarbeiterposten, sofern sie wichtig sind und besetzt werden müssen.

Mit anderen Worten, eine leere Stelle als Instrukteur der Tag-Org wird von einem HGC-Mitarbeiter besetzt – der Ersatz für den HGC-Mitarbeiter entstammt dem Feld oder den Studenten aus der Schule.

Ausnahme – Verwaltungsmitarbeiter werden gelegentlich zum technischen Mitarbeiterstab versetzt.

Grund – es ist leichter, über Auditing zu informieren, als über das, was wir in der Organisation tun. Auditing, nicht Organisation, ist für das Feld und Studenten real.

L. RON HUBBARD  
Gründer



SEKRETARIELL GEZEICHNETE FÜHRUNGSANWEISUNG  
Gründungskirche - Washington, D.C.  
Nr. 181

9. April 1959

Alle Mitarbeiter - Info  
Unterabt.-Leiter  
Org-Sekr.  
Stellvertretender Org-Sekr.  
Assistierender Org-Sekr.  
Beratende Versammlung  
Anschlagtafel  
HCO-Sekr. Gebiet  
HCO-Sekr., kontinental

### FREIWILLIGE HILFE

Jeder Unterabteilungsleiter kann freiwillige Hilfe in Anspruch nehmen und sollte freiwillige Hilfe als ein Mittel betrachten, Arbeitsbelastungen in seiner Unterabteilung aufzufangen. Es gibt von Zeit zu Zeit Leute in der Nähe, die ihre Dienste anbieten, und diese Leute können gelegentlich mit gutem Nutzen eingesetzt werden.

Die einzige Regel ist, dass sie wie folgt eingeschrieben werden müssen:

Der betreffende Unterabteilungsleiter interviewt die Person, wobei er die standardgemäße Weiterleitung und das Standard-Checksheet für Personal verwendet. Dem Checksheet wird mit Ausnahme des Testabschnittes, der Hut-Ausgabe und der Information über Entlohnung gefolgt.

Der Org-Sekretär muss seine Zustimmung zu der Person erteilen.

Die Person muss auch eine Einverständniserklärung unterzeichnen (welche die Form eines Mitteilungszettels haben kann), die besagt, dass sie wünscht, ihre Dienste freiwillig anzubieten, die ungefähre Zeitspanne, über die sie sie anbietet, und die deutlich zum Ausdruck bringt, dass es sich versteht, dass keine Entlohnung irgendwelcher Art erwartet oder gewährt werden wird.

Sämtliche Informationen gehen dann an den Org-Sekretär und weiter zu den Geschäftsakten.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBURO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 14. FEBRUAR 1961

HCO-Sekretäre  
AssoziationsSekretäre  
Leiter der PE-Abteilung

## PERSONALBESCHAFFUNG

Die fruchtbarste Quelle für Verwaltungspersonal wie z. B. Schreibkräfte, Büroangestellte, Rezeptionisten usw. ist der PE-Bereich mit Tests, Kurs und Ko-Auditing.

Bringen Sie an einer gut sichtbaren Stelle, wo diese Leute es sehen können, ein Schild mit der Aufschrift "Hilfe gesucht" an, das sie auffordert, die Sekretärin des Assoziationssekretärs während der Geschäftszeiten aufzusuchen oder anzurufen, wenn sie an Verwaltungsstellen wie z. B. Positionen als Schreibkräfte, Büroangestellte, Sekretärinnen oder Rezeptionisten interessiert sind.

Ebenso sollte ein Schild mit der Aufschrift "Hilfe gesucht" für ausgebildete Scientologen angebracht werden.

Die meiste Unterstützung auf Verwaltungsposten ist bisher vom PE-Bereich oder von Vermittlungsstellen hereingekommen; in beiden Fällen werden diese Leute normalerweise schließlich eine Auditoren-Ausbildung machen.

Die Leute sind begierig darauf, zu helfen. Lassen Sie sie helfen.

Warnung: Wenn auf dem Schild keine bestimmte Person aufgeführt ist, die die Leute aufsuchen sollen, dann verlieren Sie Ihre potentiellen Mitarbeiter ganz einfach durch falsches Weiterleiten an der Rezeption, wenn sie sich bewerben – und dies gilt ebenfalls für Scientologen, die für uns arbeiten würden. Würde eine zentrale Organisation nicht so viele Leute, die sich für Ausbildung und Auditing anmelden, irgendwie stoppen, so würden sich die Gehälter verdreifachen. Würde sie keine Leute, die sich für Posten bewerben, falsch weiterleiten, so würde sie über einen qualifizierten Mitarbeiterstab verfügen.

Bereiten Sie die obigen Schilder sofort vor, bringen Sie sie an, und lassen Sie sie hängen.

Geben Sie auch sofort der Sekretärin des Assoziationssekretärs Mitarbeiter-Bewerbungsformulare; darauf sollten Dinge wie Schulausbildung, jegliche Scientology-Ausbildung usw. aufgeführt sein. Versehen Sie diese Unterlagen mit dem Datum, und bewahren Sie sie in den Akten auf. Legen Sie neben dem Bewerbungsformular auch eine Kopie der Testergebnisse ab.

L. RON HUBBARD

LRH:js:cden



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 24. JUNI 1970

Ausgabe II

Remimeo  
HCO-Gebietssekretär  
HCO ES  
LRH-Kommunikatoren  
Personalabteilung

## FUNDGRUBEN FÜR PERSONAL

HCOs müssen aufhören und davon Abstand nehmen, die Abteilungen 4 und 5 als Fundgruben für Personal zu betrachten.

Es ist zu einfach, Leute von Tech und der Qualifikationsabteilung zu nehmen. Es ist schwieriger, sie aus der Öffentlichkeit zu nehmen.

## RICHTIGE FUNDGRUBEN

Die *wirklichen* Fundgruben für Personal sind:

- HGC
- Testlinien
- HAS-Kurs
- HQS-Kurs
- HSDC-Kurs
- Akademie-Studenten
- Tech-Kurse
- FSMs
- Feldauditoren
- Schulen für Maschinenschreiben und kaufmännische Berufe
- Arbeitsvermittlungen
- Dianetik- und Scientology-Gruppen

Dort sollten Plakate zwecks Rekrutierung für die Org aufgehängt werden und sie sollten mit Versendungen zur Personalbeschaffung versorgt werden.

Anschlagbretter mit Hinweisen, an wen man sich wenden soll, Handzettel, die das Privileg, in einer Org zu arbeiten und etwas für die Welt zu tun, und die Arbeitsbedingungen

darlegen, sollten zur Verfügung stehen und den aufgelisteten Fundgruben für Personal zugänglich gemacht werden.

Spezielle Mailings sollten an diese Versandlisten gehen, nicht zusammen mit Dianetik- und Scientology-Werbung, sondern als unabhängige Mailings. Und sie sollten häufig durchgeführt werden!

Massensendungen von Werbung ist *die* erfolgreiche Aktion, um Personal zu rekrutieren.

Bei dieser Art von Mailing oder Werbung für Dienste "Geld zu sparen" ist vollkommen verrückt.

### VORBEREITUNGSPROGRAMM

Ein Vorbereitungsprogramm, wie das einige Jahre zuvor entwickelte, wo Leute sich Schritt für Schritt darauf vorbereiten, der S.O. beizutreten, ist bei jeder Werbung nützlich. Schritten wie: Sorgen Sie für die Bezahlung Ihrer Rechnungen, handhaben Sie Ihr MEST usw., kann Nachdruck verliehen werden.

### DIE ZWEI ARTEN

Es gibt zwei verschiedene Arten von Personen in einer Org.

Es gibt die Verwaltungsperson. Es gibt die Tech-Person. Dianetik- und Scientology-Tech-Leute sind nicht unbedingt ausgebildete Verwaltungsleute, außer sie haben den OEC gemacht.

Die Verwaltungsperson befaßt sich mit der **Dritte-Dynamik-Tech**. Sogar ein Auditor muß speziell ausgebildet werden, um Verwaltungsaktionen durchzuführen. Natürlich hat er den Vorteil zu wissen, was das Fachgebiet bewirken kann und was für einen Wert es hat. Aber dennoch muß er in Verwaltung ausgebildet sein. Warum also nicht Verwaltung von Grund auf lehren?

### HC

Es gibt einen neuen Kurs, den Hubbard-Berater (engl.: Hubbard Consultant), ein kurzer Kurs. Er erfüllt die rein technischen Voraussetzungen für Verwaltungspersonal.

Indem man Leute auf den HC, Mitarbeiter-Status I und II und den OEC setzt, ergibt sich eine schnelle Route für die Ausbildung von Verwaltungspersonal.

Natürlich ist die allerbeste Verwaltungsperson auch in der Tech hoch ausgebildet. Aber es ist sehr dumm, einen Klasse IV VI oder VIII auszubilden und ihn dann auf einen reinen Verwaltungsposten zu setzen. Denn er muß auch zusätzlich in der Verwaltung ausgebildet werden.

Eine Verwaltungsperson, die ein HC und möglicherweise ein HDC, aber auch eine auf dem OEC oder sogar FEBC ausgebildete Person ist, wäre Ihre Spitzen-Verwaltungskraft.

### BESCHAFFEN AUF FAULE ART

Personalbeschaffung, die "Peter beraubt, um Paul zu bezahlen", ist Faulheit. Als Lösung für eine höhere Org eine niedere Org zu berauben, ist eine Aktion, die von Unfähigkeit zeugt. Das bedeutet nicht, daß Leute nicht von niedrigeren Orgs zu höheren Orgs zur Sea Org aufsteigen können. Aber es sagt aus, daß es eine faule Aktion ist, sich in einer niedrigen Org nach Mitarbeitern umzuschauen, anstatt wirklich in die Gänge zu kommen und von den korrekten Fundgruben zu rekrutieren. Lassen Sie auf jeden Fall Leute aufsteigen.

### ORG-BEZAHLUNGEN

Es ist die Rede davon, daß die "Org-Bezahlungen" niedrig seien. Zuerst einmal arbeiten Leute in Orgs nicht des Lohnes wegen. An zweiter Stelle werden die Löhne niedrig gehalten, wo immer das Ausbilden von Studenten nicht die vorrangige Produktion ist.

Lassen Sie uns dies anschauen. Bei einem 2 zu 1 Admin/Tech-Verhältnis in einer Org, wenn die Org \$500 für 25 Stunden Auditing verlangt (\$500 ist nicht der tatsächliche Spendenbeitrag) und vollen Beitragsnachlaß gewährt usw. bekommt sie \$200 für einen Preclear pro Woche. Davon muß für zwei Verwaltungsleute und eine Tech-Person aufgekomen werden. Teilen Sie \$200 durch drei und Sie erhalten \$66,66. Gut, aber wenn die Org nur auditiert und keine Studenten hat, muß sie alle Rechnungen und Werbung von diesen \$200 bezahlen. Das läßt \$ 100 übrig. Teilen Sie \$ 100 durch 3 und Sie erhalten \$33,33 pro Woche als den größtmöglichen Lohn.

Deshalb wird eine Org, die "eine Klinik" ist und die Studenten auf dem HSDC, der Akademie oder anderen Kursen nicht ausbildet, niedrige Mitarbeiteröhne haben!

Eine Org, die langsame, stümperhafte Kurse hat, auf denen nicht mit Interesse und Zweiwegkommunikation vom Kursüberwacher zum Studenten gearbeitet wird, kann auch leere Kurse haben; oder keinen Platz für neue Studenten.

Eine Org, die nicht alle Materialien benutzt, die sie lehrt, da sie sagt, "sie seien alt", "historisch", "werden jetzt nicht verwendet", oder die versucht, den PCs sehr schnelle "Dienste" angeidehen zu lassen, bloß um Geld zu scheffeln, nicht um wirkliche PCs zu schaffen, wird auch sehr niedrige Löhne zahlen.

Niedrige Löhne sind also *kein* unveränderlicher Faktor. Es kommt dazu, wenn man keine Verwaltungsleute hat, die ihre Policy Letters kennen!

Somit kann es für ein HCO äußerst fatal sein, Verwaltungspersonal zu "rekrutieren", indem es die Technische Abteilung und die Qualifikationsabteilung ihrer Tech-Mitarbeiter beraubt. Sie kennen die Tech, aber kennen sie die Verwaltung? Sie sind die wertvollsten Leu-

te auf diesem Planeten, diese Auditoren, und deshalb **müssen Sie wirkliche Verwaltungsleute schaffen, um sie zu unterstützen!**

### MANAGEMENT-LEUTE

Die Verwaltungsleute sind die Management-Leute.

Es gibt HCO-Leute (die den Grundlegenden Mitarbeiter-Hut in- und auswendig kennen und ihn in der Org durchsetzen).

Es gibt Verbreitungsleute, Buchhaltungsleute, Verwaltungsleute der Abteilung 4 und 5, es gibt Leute der Öffentlichkeitsabteilung, die gleichzeitig in der Public Relations (6), im Geben von Diensten an die Öffentlichkeit (7) und im Verkauf an die Öffentlichkeit (8) tätig sind.

Diese sind jeder für sich genommen *Spezialisten* von großem Können und Wert. Diese sind jeder für sich genau so echte Spezialisten wie Auditoren. Jede einzelne von diesen Abteilungen hat ihre speziellen Fertigkeiten und ihren speziellen Stolz.

### PROGRAMMERSTELLUNG FÜR LEUTE

Der Managementzyklus (HCO PL VOM 24. JUNI 701, MANAGEMENTZYKLUS) sagt Ihnen, daß Sie **rekrutieren** müssen.

Wenn Sie rekrutieren, **erstellen Sie ein Programm** für die Person, nicht nur, um sie darauf vorzubereiten hereinzukommen, sondern Sie erstellen ein Programm für sie, damit sie ein Spezialist in einer Abteilung wird.

Die Kurse, die Sie in Ihrer **Akademie** oder Abteilung 4, Unterabteilung für Ausbildung, lehren, müssen Dinge wie Public Relations, persönliche Pflege, Verkaufstechnik, Buchhaltung, Kommunikation usw., usw. enthalten. Und es sollten leicht an den Mann gebrachte, gute Kurse sein.

Dritte-Dynamik-Tech ist wertvoll. Sie funktioniert überall. Wir haben auch ein Monopol darauf.

Wenn wir solche Kurse also lehren, haben wir auch diese als Fundgrube für Personal.

### BEVÖLKERUNGSEXPLOSION

Der Wohlfahrtsstaat wächst, weil es immer weniger Verwendung für Männer und Frauen gibt.

Die rationalisierte Industrie setzt mehr und mehr Automation ein, anstelle von menschlichen Angestellten. Die Fleischverpacker benutzen alles vom Schwein, außer dem Quieken. Die Nutzleistung von Maschinen vertreibt den Menschen von der Arbeit oder zu nutzlosen, langweiligen Arbeiten.

Die moderne Kultur hat während einer weltweiten Bevölkerungsexplosion immer weniger *Verwendung* für den Menschen. Die Wirtschaft wird der Belastung, für die Faulen zu bezahlen, nicht lange standhalten.

Es gibt also keinen Mangel an Leuten.

Das moderne Zeitalter sagt, daß es sie nicht braucht. Nun, wir brauchen sie.

Es ist wirklich eine gute Sache, wenn Sie herausfinden, daß Sie ein Problem haben zu entdecken, welche Anstrengung man zu vermeiden sucht.

Es verlangt Köpfchen und Arbeit, Leute zu rekrutieren. Es wird nicht gelöst, indem man andere Abteilungen oder andere Orgs beraubt. Es wird gelöst, indem man die wirklichen Fundgruben erkennt, Mailings durchführt und mit Leuten arbeitet, um dafür zu sorgen, daß sie sich qualifizieren, ausgebildet werden und auf Posten kommen.

Mensch, wir haben eine Welt zu gewinnen!

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. OKTOBER 1967  
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen

## RÜCKTRITTE AUS DER SEA ORG

(Für Org-Personalakten)

Keine Person, die aus der Sea Org zurücktritt, darf je in irgendeiner Scientology Org angestellt werden, da solche Personen out-ethische Fälle und PCs (DBs) sind.

Bill und Helene Simmons, Smokey Angel, Terry Dickenson sind Beispiele. Dies ist das zweite Mal, dass Simmons eine Org verlassen hat. Auch Cheri Wooderson.

Listen Sie solches Personal, das zurücktritt, als **nicht einzustellen** auf.

L. RON HUBBARD  
Gründer

Anmerkung: Am 10. Okt. 67 wurde Sea Org – Personal einige Tage lang gestattet, zurückzutreten, um die Atmosphäre zu reinigen.

Weitere Anmerkung: Die einzige Wiedereinstellung, die sie in Anspruch nehmen können, ist eine vollständige Verpflichtungserklärung bei der Sea Org, wenn sie darauf bestehen, sich wieder um eine Org-Anstellung zu bewerben.



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 15 MARCH 1968

Remimeo

## **STUDENT & STAFF PROGRAM**

### **STUDENTS:**

Students will now have an opportunity to earn free Level Courses.

Any student who is presently on a Level Course and brings in 5 students for HAS or above may have his next Theory or Practical Course free.

He may do this as often as he likes.

This offer only applies to students actually on a Levels Course (HRS to HAA), now or in the future (in other words, this does not just apply to those presently on a course, but to future enrollees as well).

The award is given for actual people brought in who signed up and paid.

Five HAS courses sold should equal the cost of a Levels Course. If it does not in your Org, then change the number of people the student must bring in until it does.

### **STAFF:**

If RAP finds a student who shows himself to be intelligent and responsible (up stat) or an untrained or partially trained staff member who has the same indicators, RAP may offer that person his or her Levels up to and including HAA free of charge in return for a one year contract.

The contract is specifically for auditing – we want trained and experienced auditors from this. We want them in the Tech division or in Qual.

The contract commences after the training has been completed.

Later, the staff member may be offered his Class VI or VII in return for a 2½ year contract. This contract would include getting his Power free. This contract requires him to be Staff Status II.

Inter Org arrangements and agreements re awards will have to be made between those concerned. The outer Org would pay unless specifically awarded by the Guardian, or unless it fell in to some other award system.

These programs are designed to increase Org flow, speed movement upwards, expand staffs, and increase the number of trained auditors in the world. We are beginning to have much larger flows and must get trained staff quickly to handle it.

Lt. Fred Payer  
Sea Org

Approved by –

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:Jc.cden

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. MAI 1968R

Ausgabe I

Revidiert am 10. Januar 2002

Allg. Nicht-  
Wiedervervielfältigen  
Hut des HCO-  
Führungssekretärs  
Hut des Org-  
Führungssekretärs  
Hüte der Dept 1  
Finanzplanungs-Hüte  
Hut des Qual Sec

## **LINIE FÜR DIE EINSTELLUNG VON PERSONAL**

(Verbesserung des HCO PLs vom 14. Jan. 66 II)

Dies ist die exakte Linie, die für die Einstellung von Personal befolgt werden muss.

Eine Person, die hereinkommt oder aufgrund einer Anzeige anruft, wird auf die Linien zum Personalbeschaffungsbeauftragten in Unterabteilung 1, Abt. 1 gesetzt.

Der Personalbeschaffungsbeauftragte findet alle relevanten Daten über die Person heraus, d.h. vergangene Erfahrungen, Ausbildung, an welchem Posten oder welcher Art von Posten die Person interessiert ist und, nur wenn die Person es erwähnt, die erwartete Höhe der Unterstützungszahlungen.

Der Personalbeschaffungsbeauftragte bringt die Person zum Personalkontroll- Beauftragten, um sie sofort auf Posten zu setzen.

## **ZUWEISUNGSTAFEL**

In Unterabteilung 1 muss eine Zuweisungstafel, die freie Stellen aufzeigt, geführt werden. Diese Tafel ist ein Stück Pappe, das alle Abteilungen und Unterabteilungen der Organisierungstafel zeigt und sehr ähnlich der Organisierungstafel angeordnet ist. Es wird von der Personalbeschaffung geführt, und wenn ein Gesuch um einen Mitarbeiter hereinkommt, schreibt der Personalbeschaffungsbeauftragte den unbesetzten Posten auf einen kleinen Papierstreifen, und auf die Rückseite des Papiers, wer das Personal verlangte. Danach wird eine Stecknadel durch den Zipfel des Papiers gesteckt und es wird in die Unterabteilung gesteckt, in der sich die freie Stelle befindet. Dieselbe Aktion wird durchgeführt, wenn eine Führungsanweisung herauskommt, in der neues Personal autorisiert wird, und dies wird mit aller Priorität sofort aufgenommen.

Dem Personalbeschaffungsbeauftragten wird nie gesagt, welche Art von Personal er beschaffen soll, außer ein professioneller Fotograf oder Ähnliches wird gebraucht und er Anzeigen in die Zeitung setzen muss. Meistens soll seine ganze Aufmerksamkeit einfach auf dem Beschaffen von Mitarbeitern liegen, aller Arten, nicht Kategorien.

Wenn der Personalkontroll-Beauftragte einen neuen Mitarbeiter vom PPO erhält, prüft er die Qualifikationen der betreffenden Person, überprüft seine Zuweisungstafel und setzt die Person in eine passende Position. Oder sie kann so zugewiesen werden, dass sie einen Mitarbeiter ersetzt, der versetzt werden möchte.

An der Spitze jeder Abteilung und jeder Unterabteilung befindet sich die maximale vom Führungsrat autorisierte Personalquote für diese Unterabteilung oder Abteilung und die momentane Anzahl an Personen in der betreffenden Unterabteilung und Abteilung.

## **FINANZPLANUNG**

Da die Unterstützungszahlungen unter die Finanzplanung fallen und die Quote vom Führungsrat festgesetzt wird, müssen ihm alle diese Daten vorgelegt werden; allerdings wird es ihm erst zugeschickt, nachdem die Person auf Posten gesetzt worden ist – mit allen Einzelheiten über ihre Qualifikationen und aufweichen Posten sie gesetzt worden ist.

Daher übersendet der Personalbeschaffungsbeauftragte dem Führungsrat beim Einstellen einer neuen Person Folgendes:

- a. Ein PO, das alle Einzelheiten des Interviews mit der neuen Person wiedergibt.
- b. Die Vorlieben der Person, wo sie gern arbeiten würde.
- c. Die Empfehlung der Personalbeschaffungs-Sektion, wo sie eingesetzt werden sollte.
- d. Die auf den neuesten Stand gebrachte Zuweisungstafel.

Die Finanzplanung gibt eine maximale Summe für die Person vor, wobei die Ausbildung der Person und die Art der zu besetzenden Position in Betracht gezogen wird.

Das letzte Wort über das Einsetzen der Person verbleibt, als eine der Funktionen seines Büros, beim HCO-Führungssekretär.

## **ENTLASSUNGEN**

Der Org- Führungssekretär hat über den Org-Sekretär und den Qualifikationssekretär die Befugnis, im Einklang mit Ethik- und Status-Richtlinien Personal zu entlassen.

## **ZUSAMMENFASSUNG**

Da die Einstellung von Personal und Unterstützungszahlungen eine große Rolle für das allgemeine Wohl der Org spielen, muss man Planung und Sorgfalt bei jeder Person walten lassen; andernfalls werden wir auf der Verwaltungsseite weit jenseits der Grenzen des Mögli-

chen liegen oder riesige Summen an Unterstützungszahlungen für Büro-Hilfstätigkeit bezahlen und folglich eine Organisation vorfinden, die sich auflöst und in eine Bürokratie verwandelt.

Der Weg, dies unter Kontrolle zu halten, ist also nicht, die Personalbeschaffung zu beschneiden. Diese sollte mit riesiger Geschwindigkeit voranschreiten, und in der Zwischenzeit sollten Sie Ihre Leute oben aus der Organisation hinaus zur nächsthöheren Org befördern oder qualifizierte Mitarbeiter auf Ausbildung schicken. Erlauben Sie Ihrer Mitarbeiterschaft zu expandieren und weiterzukommen. Machen Sie dies, indem Sie genug Ersatzleute für die, die weggehen wollen, beschaffen.

L. RON HUBBARD

Gründer

Revision unter Mithilfe der LRH  
Technical Research and Compila-  
tions



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 10 JULY 1969

Remimeo

## **ORG PERSONNEL RECRUITMENT**

Hereafter it is policy that anyone wishing to work in an official Scientology Organization either must be an HDG or above or be recruited as follows:

1. Sign a 2½ year contract.
2. Be put on full time training on the Dianetic Auditor Course at org expense.
3. If and when he meets the exact requirements of an HDC for groups or HDG for orgs and receives his certificate he is placed on staff.
4. Any training thereafter (Staff Status II being his next action) as an auditor or staff member is done part time while on post without charge.
5. Any auditing he receives thereafter up to Grade IV is at 50% full rates or is done outside the org by a fellow staff member who is fully qualified, any necessary Reviews being at half charge and all C/S being done free of charge by the org.
6. The Grades V and VA being at 50% discount, the staff member bearing all travel and living expenses himself if received at a distant place, the staff member being off payroll for the time absent from post.
7. All Advanced Org grades being obtainable from AOs for a 50% reduction of fee paid in cash on enrollment at the AO, providing the EC of his org signs a letter stating he is a contracted staff member to that org, all travel and living expenses being paid personally by the staff member and being off payroll during his absence.
8. Class VI and Class VIII, PRO and HGC and Course Supervisor training to be at org expense at 50% fee, living and travel expenses also paid by org but only on a letter from the Org's EC and evidence of a new 5 year contract being signed to that org to begin on resumption of post at the org. Any unfinished portion of the 2½ year contract is cancelled but in general practice Class VI and VIII training should be extended at org expense only to those who were actual and highly valuable org auditors for a reasonable period of time.

## **SEA ORG COOPERATION**

The Sea Org's SHs and AOs will cooperate by remitting 50% of fees as above and under the above conditions.

(SO members eventually receive all their grades, classes and courses free of charge, as they are not on salary. The SO requires a person to be HDC or above or on enrollment and the signing of the SO contract is followed at once by full time training to HDG at full SO expense after which the person receives his sea training and Staff Status II, etc. on a part time basis.)

### **REQUIREMENTS OF HDC**

The requirements of HDC or HDG **must** be upheld and are very explicit. Anyone receiving a certificate in Standard Dianetics must:

1. Have shown skill and ability in obtaining routine good results on pcs using Standard Dianetics and
2. Have had good case gain from Standard Dianetic auditing.

If the potential org staff member fails on either of the two above accounts or if they are in question, he is not given any certificate and his contract is cancelled. This must occur within one month of his enrollment on course.

### **INTENTION**

It is the specific intention of this Policy Letter to

- A. Technically train new staff members in Dianetics and Course Supervision before permitting even clerical or other posts;
- B. To have persons on staff who can audit and therefore help others;
- C. To have persons on staffs who are good ethics cases since persons who are not able to audit and who do not get good case gain are too often found to be bad ethics risks or have to be preclears too long. (Org personnel and admin upsets stem only from such cases as do not meet 1 and 2 Dianetic requirements above.)
- D. To have orgs that are critical of poor org training and org processing standards at any class or grade and can detect such flaws at once even in their lowest ranks.
- E. To have high morale, efficient and effective orgs and official activities.

### **HIGHER CLASS APPLICANTS**

If a person who is already an HDC applies to become an org staff member he is given his HDG and any Scientology grade he can cover in 3 weeks at org expense.

If a person who is applying is of a higher class he is still given a month of free training at org expense.

In the case of a Class VI, (although the contract must be for 5 years) he is sent for his Class VIII as the first action.

In the case of a Class IV applying he is given a Standard Dianetics Course (to HDG) if he does not have it and if he also has this (HDG) and Class IV he may be given his Class VI at org expense (on a 5 year contract) if feasible for the org.

### **FOUNDATIONS**

Foundations exist to keep an area calm and to prevent a no-auditing situation for many.

They also exist to service day org staff.

It is fatal not to have a Foundation.

The Contract of a Foundation is valid only if the staff member works evenings and weekends which is equivalent to a full time Day post in hours.

This being true, then all the above conditions apply to Foundation staff procurement. The times in training are the same if the student goes both evening and weekend.

Part time Foundation staff (only evenings or only weekends) may not have these conditions.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:cs.ei.cden

[See also HCO PL 2 Sep. 69 Org Personnel Recruitment, HCO PL 13 Jan. 70 Org Personnel Recruitment (Revised) and HCO P/Ls 29 June 1971, Issue IV, Org Personnel Recruitment Requirements Eased, and 21 July 1972, Issue IV, Staff Qualification Requirements for Hiring Cancelled<sup>8</sup>, in the Year Books, for changes in requirements.]

---

<sup>8</sup> Note of Max Hauri: Mentioned issue is currently not available. Probably the BPL 1 Feb 75 I STAFF QUALIFICATION REQUIREMENTS ENFORCED is the replacement of it.



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 29 JUNE 1971

Issue IV

Remimeo  
HCO AS Hat  
Dir Pers Hat  
PRO Hat  
Recruiter Hats  
PCO Hat  
Disbursement Hats  
FBO Hat  
LRH Comm Hat

**ORG PERSONNEL RECRUITMENT  
REQUIREMENTS EASED**

Cancels HCO PL 10 July 1969 – ORG PERSONNEL RECRUITMENT AND SEA ORG COOPERATION.

Amends HCO PL 13 January 1970 – ORG PERSONNEL RECRUITMENT REVISED.

As we can now handle the past effects of drugs fully with recovered and improved drug eradication tech per HCOB 15 July 1971 – C/S Series 48R – Drug Handling, **all** former requirements forbidding former addicts from being hired or recruited in SO and Scn Orgs is lifted. This includes the requirement of no drug pushing or selling as we can also cure them of this.

These can be all uniformly handled.

**(Requirement of no institutional or psychiatric history is, however, strengthened and no such personnel may be recruited or hired.)**

Persons who have taken drugs and who wish to join Org staffs must however:

1. Meet all other standard requirements laid down for Scn and SO Org personnel (including **no** institutional or psychiatric history of any kind),
2. Be off drugs when they apply,
3. Be taken on in PROVISIONAL STATUS,
4. and at subsistence only –
  - a) Scn Org recruits at lowest basic pay for provisional staff:
  - b) SO Org & Unit recruits at regular SO Berthing and Board only until HCOB 15 July 1971 Drug Handling is fully and satisfactorily completed with C/S attestation.

It is advisable for Scn and SO Orgs to have the above requirement completed on all newly hires while in training as HCO Expeditors as they will then be better equipped to train up and handle an Org post.

Those Scn and SO members who do not complete HCO B 15 July 71 requirement by the time they complete basic training steps:

- a) Remain on PROVISIONAL status,
- e) may not sign full SO Contract or Scn Org 2½ year contract,
- b) continue to receive subsistence only; SO provisional members being entitled to Basic Allowance and Emergency assists.

Following completion of the above step and providing basic training of SO Member hat, SS I, SS II and AB for SO recruits and SS I & SS II for Scn Org recruits is done,

- a) those in SO sign a full SO Contract with the HAS of the activity and receive regular basic allowance and bonuses according to current bonus scheme, uniforms, transport, medical, expenses, courses grades
- a) Scientology Org personnel become eligible to sign a 2½ year contract with the Org (5 years if major training given) and receive standard Org benefits for contracted staff.

The easing of drug requirements in recruiting activities will allow for a greater inflow of potential staff and the ability to fully eradicate drug effects quickly secures faster stable training and apprenticing of personnel.

HCO Aide

for

L. HON HUBBARD FOUNDER

LRR:HE:sb

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 18 JULY 1969

General Non-Remimeo  
Pubs Org

**PUBS ORG PERSONNEL RECRUITMENT**

As Pubs Org does not itself run Dianetics or Scientology courses, being a publications rather than a normal service organization, its staff cannot be technically trained in their own org as would be the case elsewhere.

HCO P/L 10 July '69 "Org Personnel Recruitment" thus applies with the following modification for Pubs Org personnel and potential personnel.

The lower level technical training (Dianetics to Class IV) can be done at either of the Copenhagen Orgs or at SHDK, without charge except that Pubs Org must either pay for or supply the course materials used by its staff. A no charge invoice is issued upon production of a current letter signed by Pubs EC stating the staff member is contracted to Pubs Org.

Staff Status and other post training is done at Pubs Org.

All other regulations as to full time or part time training, acceptability for staff, auditing fees, Advanced Org grades, Class VI and Class VIII are as given on the 10 July '69 P/L.

Pubs Org staff, at distant offices such as the Pubs Org US Shipping Office, receive their training under the same regulations at the nearest Org.

The intention of this policy letter is to have the same staff requirements and benefits for Pubs Org staff as for other Org staffs, as well as the A to E intentions stated in the above P/L<sup>9</sup>.

W/O Ken Delderfield  
CS-6  
for  
L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:KD.nt.ei.cden

---

<sup>9</sup> HCO PL 10 July 1969 Org Personnel Recruitment



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 2 SEPTEMBER 1969  
Issue III

Remimeo

(Addition to HCO Policy Letter of 10 July 1969)

**ORG PERSONNEL RECRUITMENT**  
**SEA ORG COOPERATION**

Recruits and applicants to the SO via the Dianetics Course may not be paid or uniformed. Only regular SO bed and board may be furnished.

Upon completion of the HDG, the new SO member is then entitled to receive a 50% allowance until such time as he has passed his Sea training, etc. as laid down in FOs.

Once all his basic training is completed he is then entitled to full Sea Org privileges – **not before.**

It is called to attention that if the member fails to pass his DAC by examination and by excellent auditing and case gain he is promptly terminated as a recruit and advised to complete his DAC and auditing at a local org at his own expense. If he passes and becomes a creditable HDG he is of course accepted as a SO member.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:ldm.ei.cden

[Note: This policy is modified by HCO P/L 13 January 1970, Org Personnel Recruitment (Revised)]



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 14 DECEMBER 1969

Remimeo  
Div 1's  
Div 2's  
Div 3's

## ORG PROTECTION

Orgs who send their staff for training to a higher org must first demand of the staff member that he sign a Note to the extent of \$ 5,000 in order that he may commence the course. (Each course received by the staff member at org expense is priced at the value of \$ 5,000.)

Such a Note, as mentioned above, must be legally binding in that, if he breaks his Contract, he is automatically in debt to the org for \$ 5,000. Legal action is taken in the case of refusal to pay this debt, or failure to adhere to regular payments until the debt has been paid off fully. His Certs and Awards are suspended, and further training or processing is denied until the matter is handled. SH & AO Registrars are informed by the org of Contract breakers.

Val Docs, Div 1, Dept 3, receives the original of the Note once it is signed and witnessed, and Accounts receives a copy for filing in the staff member's Accounts folder. A copy is retained by the staff member and presented to the Registrar prior to being enrolled on the course. **No note = Ineligible for the course.**

The note is withdrawn and cancelled when the staff member has completed his Contract.

It is the intention of this Policy Letter that before Contracts are signed and services taken at Org expense, due consideration is given to the consequences of Contract breakage.

Lt. Robin Roos  
CS-3  
for  
L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:RR:rs.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 13 JANUARY 1970

Remimeo

## ORG PERSONNEL RECRUITMENT

(Revised)

The following Policy Ltrs are modified:

HCO Pol Ltr of 10 July 1969 "Org Personnel Recruitment" in which org personnel applicants are required to take an HDG course, etc.

HCO Pol Ltr of 2 September 1969 Issue III (Addition to HCO Pol Ltr of 10 July 69) "org Personnel Recruitment – Sea Org Cooperation".

HCO Pol Ltr of 14 July 1969 "New Personnel and Expansion" in which orgs are advised not to have more than 5 Auditors which is poor advice.

---

These policy letters are relegated to **advices** and are **not** mandatory for recruitment of staff members.

In practice the idea of training staff members on the basis of a contract only has not generally worked out as it was used by many just to obtain a free course.

**Anyone provided with a free course before or while a staff member must sign an undated note for the full amount of the course.**

This also applies to courses given a staff member by a higher org.

The note must include any expenses or advances.

The original of the note is to be forwarded to the Guardian's Office WW D/G Personnel.

There have been many ways people have come on staff. All these are valid. Training them first should be regarded as only one of these ways.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:rs.rd

[Note: This policy is amended by HCO P/L 29 June 1971, Issue IV, Org Personnel Recruitment Requirements Eased, and HCO P/L 21 July 1972, Issue IV, Staff Qualification Requirements for Hiring Cancelled, in the Year Books. – Note of Max Hauri: HCO PL 21 Jul 72 IV is currently not available. Probably the BPL 1 Feb 75 I STAFF QUALIFICATION REQUIREMENTS ENFORCED is the replacement of it.]



BOARD POLICY LETTER  
1 FEBRUARY 1975

Issue I

Remimeo  
Applies to all SO  
and Scientology  
Orgs

**STAFF QUALIFICATION REQUIREMENTS  
ENFORCED**

(Cancels HCO PL 21 July 72, Issue IV,  
Staff Qualification Requirements for Hiring Cancelled.)

Fast Flow Recruitment as laid out in HCO PL 21 July 72, STAFF QUALIFICATION REQUIREMENTS FOR HIRING CANCELLED is suspended.

The policy has been used in some cases to keep unqualified persons on staffs after they were recruited. This was a misuse of the policy. Therefore, to clear any confusions and protect orgs and staffs who are doing well, Staff Qualification Requirements are being enforced.

The requirements set in this policy are effective upon receipt. A special Qualifications Routing Form and an Applicant Personnel Information Form have also been issued as BPLs and once received are to be used on all new staff applicants.

**QUALIFICATIONS**

- 1. Does not have a past psychotic, institutional or psychiatric history.**
- 2. Does not have a felonious criminal history. Cannot be guilty of unpunished current lifetime crimes for which he or she could be blackmailed by subversive elements; no known or unknown criminal record or liability in the eyes of the law, without being cleared both casewise and with the law of the area.**
- 3. Has an acceptable OCA – not wholly below center line.**
- 4. Has an acceptable: I/Q – at least 110.**
- 5. Is not NCG by case folder inspection, (if the applicant has had prior auditing).**
- 6. Is not on drugs at the time of application, (if he or she has taken drugs before, their org status is PROVISIONAL until complete on full drug rundown).**
- 7. Has not blown or been routed out from the Sea Org, a Scientology Org or Mission and failed to meet full re-entry requirements.**

**8. Is not a Source of Trouble per HCO PL 7 May 1969:**

- a. PTS A unhandled.**
- b. Criminal record.**
- c. Threatened to sue or attack Scientology.**
- d. Responsible for condition case.**
- e. Not being audited on own determinism.**
- f. Wants to see if Scientology works.**
- g. Giving certain cases undue importance.**
- h. Open mind.**
- i. Does not believe anyone or anything can get better.**
- j. Investigating or judging Scientology.**

It is the responsibility of the HAS (or 3<sup>rd</sup> Mate in SO Orgs) to get these requirements in on the hiring and recruitment lines. Persons recruited by other Divisions must be put onto the Qualifications Check Routing Form in HCO.

It is also the responsibility of the HAS to recruit acceptable staff in volume. There are *plenty* of qualified people! What it takes is somebody to recruit them and that means the full functions of the PPO or Recruiter post being done as routine with someone posted to do them.

The line out of the org for disqualified staff is through Qual. Qual tells them how to make themselves eligible. Many are still potential staff as some things can easily be handled, (i.e. PTS A, OCA, I/Q.) The PPO or Recruiter must keep track of these persons, encourage them to get handled and then get them on staff once they have been handled.

Following are some of the reference policies on qualifications and the procedure for petition if that is thought necessary.

HCO PL 23 Nov 59	EMPLOYMENT OF CRIMINALS FORBIDDEN
HCO PL 2 Jun 60	REQUIREMENTS FOR STAFF POSTS
HCO PL 29 Jun 71	ORG PERSONNEL REQUIREMENTS EASED
HCO PL 29 Jul 71	HIRING OR RECRUITMENT OF PSYCHIATRIC CASES FORBIDDEN
HCO PL 7 May 69	POLICIES ON "SOURCE OF TROUBLE"
HCO PL 16 May 70	INSTITUTIONAL AND SHOCK CASES, PETITIONS FORM

Lt. Allen Buchanan  
CS-1

Approved by

Commodore's Staff Aides  
The Board of Issues

Approved by

Capt. Mary Sue Hubbard  
Controller

for the

BOARDS OF DIRECTORS  
of the  
CHURCHES OF SCIENTOLOGY

BDCS:MSH:BI:CSA:AB:nt



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 1 MARCH 1970

Remimeo  
HCO ES Hat  
HCO Area Sec Hat  
Dept 1 Hat

**MODEL STAFF APPLICATION FORM**

Date:

I \_\_\_\_\_  
Block capitals

of \_\_\_\_\_  
Permanente Address, City, State

do hereby apply for a post in the \_\_\_\_\_ Organization.

I understand that my signing a contract for 2½ years beginning with the date of going on staff, any and all training and processing I will subsequently receive while on contract will be given without charge.

Mark One:

\_\_\_\_\_ (a) I wish to go on staff now and sign the contract and a note now and do any further training part time.

\_\_\_\_\_ (b) I wish to take my HDC Course first and will sign the staff contract and a note before enrollment understanding that if I break the contract the full fee becomes due and payable and I will be refused further training or processing in any org.

**As a contracted staff member I realize I will receive my Power Processing in this org when my case is fully prepared for it.**

I am male \_\_\_\_\_ female \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ years old, born in \_\_\_\_\_ (Date)

in \_\_\_\_\_ (Town, Country)

(If a minor, I will present written consent of parents or Guardian to work in the org with this application.)

I (have had) (have not had) (mark one out) psychiatric treatment. If so, give details:

I (take) (have taken) (have not been on) drugs. (Mark out 2.)

I am (married) (unmarried). (Mark out one.)

My (husband) (wife) (has) (does not have) any objection to my working in the org.

My parents (have) (do not have) any objections to my working in the org.

I (am) (am not) connected to persons hostile to Scientology. If so, give details:

My education consists of (give details):

I am particularly competent at (give special skills):

If employed, I agree to receive pay proportionate to org income from week to week.

If employed, I agree to the usual rules and regulations that govern staff members.

Witness:

Signed:

Witness:

**Complete this form and give it to reception to place in the basket of HCO Dept 1.**

CS-1

for

L. RON HUBBARD

Founder

LRH;jz.ei.rd



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 29. JULI 1971

Ausgabe II

(Gilt für alle Scientology-Orgs und -Gruppen –  
alle S.O.-Orgs und -Aktivitäten)

Remimeo  
Hüte von HCO-  
Gebietssekretären  
PPO-Hüte  
Rekruter-Hüte  
Dir-I&R-Hüte  
Ethik-Officer-Hüte  
Hut des Direktors für Per-  
sonalverbesserung  
Hut des Direktors für Org-  
Korrektur  
LRH-Comm-Hüte

**STRAFEN FÜR DAS EINSTELLEN ODER REKRUTIEREN VON AN-  
STALTSFÄLLEN ODER GEISTESKRANKEN PERSONEN**

(kommt zum HCO PL vom 7. MÄRZ 65R II, VERSTÖSSE UND STRAFEN, hinzu)

Das Einstellen oder Rekrutieren von Anstaltsfällen oder Personen mit irgendeiner psychiatischen Vergangenheit oder von geisteskranken Personen für Scientology- oder S.O.-Orgs, -Gruppen oder -Aktivitäten ist *ausdrücklich* verboten.

Ein Anstaltsfall ist jemand, der für irgendeine Zeitspanne in einer Einrichtung für Geistesranke, einer psychiatischen Klinik oder einer Nervenklinik war oder unter irgendeiner psychiatischen Behandlung stand, egal ob er psychiatischen Behandlungen und/oder medizinischen Therapien und Elektroschocktherapien ausgesetzt war oder nicht.

Geisteskrankheit wird definiert als "die offene oder versteckte, aber immer komplexe und fortwährende Entschlossenheit, zu schaden oder zu zerstören". (Bezugsmaterial: HCOB 28. NOV. 70, C/S-SERIE NR. 22, PSYCHOSE)

Wir haben nichts gegen die geistesranke Person oder Anstaltsinsassen. Aber wir dürfen andere Mitarbeiter nicht den unverhohlenen und rachsüchtigen Aktionen der wahrhaft Geisteskranken aussetzen und dennoch stabile Orgs und sichere Mitarbeiter erwarten.

Geisteskrankheit kann gehandhabt werden und wird gehandhabt. Aber es ist eine kunstgerechte Aktion, die nur für Preclears bestimmt ist – nicht für Mitarbeiter.

Deshalb:

- 1. Jeder, der einen Anstaltsfall oder eine geisteskranke Person für eine Scientology- oder S.O.-Org, -Gruppe oder irgendeine -Aktivität einstellt oder rekrutiert, unterliegt einem Komitee der Beweisaufnahme, mit der Anklage von Verbrechen gegen die Scientology.**
- 2. Sämtliches Rekrutierungspersonal in jeglicher Scientology- oder Sea-Org-Org oder Aktivität oder Feldgruppe, HCO-Gebietssekretäre und Assistierende HCO-Aides werden mit der Pflicht und Verantwortlichkeit der konsequenten Anwendung dieser Policy betraut sowie mit der Aufgabe, Scientology- und S.O.-Orgs, -Gruppen und -Aktivitäten und deren Mitarbeiter vor jeglichem destruktiven oder R/S-enden Personal zu schützen.**

L. RON HUBBARD

Gründer

Unter Mithilfe des HCO-Aide

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 13. FEBRUAR 1966

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

*Führungs-Abteilung*

*HCO-Abteilung*

## **BEAUFTRAGTER FÜR PERSONALKONTROLLE**

(Personnel Control Officer)

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

**Keine SEC ED, die Personal für einen Posten ernannt oder befördert, darf für eine Abteilung oder für das Ad Council veröffentlicht oder vom LRH-Kommunikator genehmigt werden, solange sie nicht die Initialen des Beauftragten für Personalkontrolle für den HCO-Area-Sec aufweist!**

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

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

**Keine Beförderung, Versetzung oder Ernennung für einen Posten darf von irgendeiner Abteilung oder Führungskraft gemacht werden, ohne daß sie vorher Gegenstand einer SEC ED war.**

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

## **ERWARTETE AKTIONEN**

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

1. Führungs-Test
2. Etwaige Fall-Graphiken
3. Etwaige Fall-Berichte
4. Alle Ethik-Aufzeichnungen

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ETHIK AKTIONEN**

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

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

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

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

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:nal.cdn



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 27. JANUAR 1958

Remimeo  
HCO-Hüte

## PFLICHTEN VON PERSONALPOSTEN

Zweck: Jederzeit eine vollständige und genaue Aufzeichnung über gegenwärtiges und ehemaliges Personal der Organisation aufrechtzuerhalten.

1. In den Personalakten sollte es zwei Unterteilungen geben, 1) gegenwärtiges Personal, 2) ehemaliges Personal. Führen Sie einen Akten-Folder für jede in der Org tätige Person. Der Folder muß das Datum enthalten, an dem die hauptamtliche Mitgliedschaft begonnen hatte, das Geburtsdatum, die ständige Adresse, die lokale Adresse, den bzw. die nächsten Verwandten, die Qualifikationen, die Namen des oder der Posten, die die Person innehatte, samt den dazugehörigen Datumsangaben, das Datum, wann die hauptamtliche Mitgliedschaft endete, und jegliche anderen relevanten Informationen, einschließlich Kopien von Tests.
2. Interviewen Sie eine neue Person, bestimmen Sie ihre Qualifikationen für einen bestimmten Posten, treffen Sie Übereinkünfte hinsichtlich des Lohns, bestimmen Sie ihre Ziele im Hinblick auf ihre Arbeit für die Organisation. Nachdem eine Person ein neues hauptamtliches Mitglied geworden ist, geben Sie ihr den Hut-Folder für den Posten, den sie innehaben wird, und stellen Sie sicher, daß der Folder vollständig ist. Stellen Sie sicher, daß die Pflichten dieses Postens von ihr verstanden werden. (Der Leiter der Unterabteilung wird mit ihr ebenfalls ihre Pflichten durchgehen.) Wenn kein Folder für diesen Posten existiert (wenn es ein neuer Posten ist), dann stellen Sie einen Hut-Folder für den Posten zusammen und übergeben Sie diesen der Person. Stellen Sie sicher, daß die neue Person den Zweck des Postens, den Sie übernehmen soll, *versteht*.
3. Begleiten Sie die neue Person zum Unterabteilungsleiter, in dessen Unterabteilung sie arbeiten wird.
4. Schicken Sie eine Mitteilung an den HCO-Sekretär, wann immer eine Person auf einen oder von einem Posten geht. (Wenn es eine neue Person ist, geben Sie auch die Adresse und das Geburtsdatum an.)
5. Schreiben Sie eine Mitteilung an den Rezeptionisten, damit dieser einen Korb für neues Personal aufstellt. (Der HCO-Sekretär muß den Rezeptionisten über Postenveränderungen und das Entfernen von Körben benachrichtigen. Ansonsten schickt die Personalabteilung bei Personalveränderungen keine Mitteilung an die Rezeption – diese geht zur Genehmigung an HCO, das es auf das Org Board überträgt und die Rezeption anweist, korrekte Veränderungen an den Körben vorzunehmen.)

6. Schicken Sie eine Mitteilung an die Person, die die Lohnliste aufstellt, über neues Personal (und dessen Lohn), über altes Personal, das den Posten verläßt, oder über eine Veränderung der gewohnten Lohneinheit eines hauptamtlich tätigen Mitglieds.
7. Führen Sie später eine Überprüfung durch, um sicherzustellen, daß diese Person ihren "Hut" für den Hut-Folder aufgeschrieben hat – falls dies nicht zuvor geschehen ist – oder um sicherzustellen, daß der "Hut" verstanden wurde.
8. Für den Leiter der Personalabteilung sollte es ein Checksheet geben, auf dem der Reihenfolge nach aufgelistet ist, was getan werden muß, wobei jeder Punkt abgehakt wird, wenn er abgeschlossen ist. Wenn es abgeschlossen ist, legen Sie das Checksheet in den Folder des hauptamtlichen Mitglieds, das in Punkt 1 oben erwähnt wurde.
9. Wenn jemand die Organisation verläßt, dann sammeln Sie einen vollständigen Hut-Folder für jeden Hut ein, den diese Person getragen hat.
10. Jeder Mitarbeiter muß, wenn er die Organisation verläßt oder wenn er den Posten ändert, seinen Hut-Folder oder seine Hut-Folders der Personalabteilung vorlegen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 18. OKTOBER 1959R

Revidiert am 9. September 1964

Remimeo  
SH-Mitarbeiter

## **EINSETZEN NEUEN PERSONALS AUF POSTEN UND POSTEN- ÜBERNAHME, WENN LEUTE GEHEN ODER VERSETZT WERDEN**

Die erste Aktion, wenn man eine neue Person auf Posten setzt, besteht immer darin, einen *bestimmten und unveränderlichen* Platz für sie zu finden, wo sie sitzen und wo sie ihr MEST unterbringen kann und wo sie keiner anderen Person im Wege ist.

Die zweite Aktion ist *ein Korb* im *Kommunikationszentrum* (einer pro Person).

Die dritte Aktion ist ein *Drei-Körbe-System* für "*Eingang*", "*Unerledigtes*" und "*Ausgang*" (Benutzen Sie Pappkartons, bis jemand neue Körbe kauft.)

Die vierte Aktion ist, die Person mit *einem Hut* zu versorgen (egal wie kurz gehalten, bis ein wirklicher niedergeschrieben ist).

Die fünfte Aktion besteht darin, vom Assoziationssekretär *unterrichtet* zu werden.

Die sechste Aktion ist eine gründliche Überprüfung durch den HCO-Sekretär, was eine Person als *Mitarbeiter* wissen sollte (Kennfarben usw.).

Die siebte Aktion ist, *ihren Lohn* mit der *Buchhaltung* zu regeln.

Weitere Aktionen sind offensichtlich, und die wichtigste ist es, die neue Person eine bestimmte Arbeit verrichten zu lassen.

Die meisten dieser Aktionen werden vorbereitet, *bevor* die Person in die Org kommt – spätestens am Vortag.

Eine neue Person einzuweisen bedeutet, einen neuen Mitarbeiter zu haben. Sie zu vernachlässigen bedeutet, sie einer ungewissen Zukunft auszusetzen.

Dies betrifft sowohl Posten Veränderungen als auch Neubesetzungen.

Wenn eine neue Person nicht innerhalb einer Woche den Bogen heraus hat und immer noch von allen Hilfe erbittet, ist sie ein Dev-T-Händler. Werden Sie sie los. Sie wird in zehn Wochen kein Stück besser sein, und die Org wird eine Menge schlechter sein. Eine solche Person kann nicht Ursache über ihre Arbeit sein und wird den Posten nur ruinieren (was dadurch bestätigt wird, daß Sie dessen Arbeit ebenso wie Ihre eigene erledigen müssen – toter Posten). Besetzen Sie niemals einen Posten, weil er leer ist. Besetzen Sie ihn nur, damit mehr Arbeit erledigt wird. Wenn nicht mehr Arbeit erledigt wird, sind Sie zehnmal schlechter dran, wenn Sie ihn mit einem Dev-T-Händler besetzt haben, als wäre er leer geblieben. Sie brau-

chen für jeden Dev-T- Händler, den Sie beschäftigen, drei zusätzliche Mitarbeiter. Warum? Weil auf der einen Seite der Medaille "effektiv" steht und auf der anderen "destruktiv" – und sie steht nie auf der Kante. Es gibt keine Fälle als Mitarbeiter – niemals. Fälle gibt es nur in Sitzung.

## **DIE ABSETZUNG EINER PERSON VON POSTEN**

Wenn eine Person von einem Posten abgesetzt wird, muß der Assoziationssekretär in einer Zentralen Org oder der HCO-Sekretär in einem HCO jegliches MEST und alle Papiere der abgesetzten Person an sich nehmen und deren Mitteilungszettel wieder zurück auf die Linien bringen, und der HCO-Sekretär muß den Hut wieder auffangen.

Posten werden nicht vom weggehenden A an den ankommenden B übergeben, ohne daß der Assoziationssekretär und der HCO-Sekretär sich dabei kräftig ins Zeug legen. Es ist der Assoziationssekretär, der die abgesetzte Person darauf vorbereitet, wieder eingesetzt zu werden, und die neue Person auf Posten setzt. Überlassen Sie es nicht ausschließlich der alten Person, den neuen Mitarbeiter einzuweisen.

Ein Postenwechsel bedeutet immer eine Überprüfung des Postens.

Wenn der weggehende A die einzige Person wäre, die den ankommenden B einarbeitet, dann würde die gesamte Org anfangen, in neue, merkwürdige Muster hineinzuschlittern.

Also nehmen Sie einen Posten, der leer wird, an sich, auch wenn der Neuankömmling ein oder zwei Wochen lang von demjenigen, der weggeht, trainiert worden ist. Im Moment des Weggangs greift sich der Assoziationssekretär den Posten, das MEST, die Arbeit; der HCO-Sekretär greift sich den "Unerledigtes"-Korb, die Akten, den Hut. Alles wird von diesen beiden geordnet. *Dann* wird die neue Person formal vom Assoziationssekretär und HCO-Sekretär eingewiesen. Diese machen die neue Person mit ihrem Posten bekannt, den Instruktionen, der Arbeit, den Hüten.

Das braucht nur einige Minuten zu dauern. Aber wenn es nicht getan wird, löst es ein völliges Chaos aus.

Hier finden Sie all die heimlich versteckten Skelette, die seit geraumer Zeit vermißten Mitteilungszettel, den Grund, warum Zilch nie wieder geschrieben hat. Enthalten Sie sich also nicht die bei einer Postenversetzung erhältlichen Informationen vor, und enthalten Sie einer neuen Person nicht die Sicherheit vor, ihren Hut von den wichtigsten Leuten am Ort zu bekommen.

Die Dinge laufen besser so.

### **KNETTISCH-VERWALTUNGS-PROZESSING**

Um eine Person auf Posten zu setzen, die bereits auf Posten ist, verwenden Sie Knetisch-Klären während ihres Mitarbeiter-Ko-Auditings, doch beschränken Sie den Prozeß auf den Posten, auf andere Posten, die sie hatte usw.

Lassen Sie den Mitarbeiter dann die Funktionen und Linien des Postens und seine Beziehung zur Org, SH und dem Feld in Knete aufmocken, und Menschenskind!

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 28. DEZEMBER 1959

Sec ED

**VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS  
WEGGEHEN VON PERSONAL**

Es wird verlangt, daß sämtliches Personal, das von einer Scientology Org weggeht (aber nicht versetzt wird), alle seine Overts und Withholds gegenüber Scientology, PCs, Auditoren, Scientology Orgs, Personal, Führungskräften und dazugehörigem Personal, einschließlich meiner selbst und Mary Sue Hubbard aufschreibt und daß diese Liste bei der für die Organisation verantwortlichen Person eingereicht wird und daß diese Liste durch den HCO-Sekretär am E-Meter überprüft wird.

Dies ist zum Nutzen für die Person selbst und zum Nutzen der Scientology.

Es darf keine letztendliche Überprüfung vorgenommen werden, bis dies durchgeführt ist. Assoziationssekretäre können disziplinarischen Maßnahmen unterworfen werden, wenn sie dies unterlassen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



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

Remimeo

*Alle Abteilungen*

**ERNENNUNG VON PERSONAL**

Die Vollmacht, Personal zu ernennen oder zuzuweisen, ist folgendermaßen festgelegt:

**Direkt von L. Ron Hubbard ernannt:**

- HCO-Führungssekretäre
- Org-Führungssekretäre
- HCO-Gebietssekretäre
- LRH-Kommunikatoren
- Saint-Hill-Unterabteilung 21 Aide, Koordinator, Beauftragte,
- Haus- und Grundverwalter (vom Rang eines Beauftragten)

Die obigen Ernennungen oder Zuweisungen werden direkt und persönlich herausgegeben. Dies schließt Titel von amtierendem ebenso wie stellvertretendem Personal mit ein.

**Direkt von der Beratenden Versammlung ernannt:**

- Sekretäre von Abteilungen  
(stellvertretend oder amtierend oder permanent)

Das Obige erfordert keine weiteren Autorisierungen oder Ratschläge, ausgenommen Protokolle der Beratenden Versammlung.

**Durch Sekretäre ernannt:**

- Direktoren von Unterabteilungen  
(stellvertretend oder amtierend)

Dies erfordert lediglich, daß eine Notiz im Protokoll des Beratenden Komitees veröffentlicht wird.

**Durch Direktoren ernannt:**

- Beauftragte und Verantwortliche  
(stellvertretend, amtierend oder permanent)

Durch Mitteilung und Posteneinsetzung.

**Durch Beauftragte ernannt:**

Jegliches Personal unterhalb des Ranges eines Beauftragten (stellvertretend, amtierend oder permanent)

Ein **Stellvertreter** wird zugewiesen, wenn der Posten bereits von einem anderen ausgefüllt wird. Ein Stellvertreter ist der stellvertretende Leiter, der in Abwesenheit der eigentlich ernannten Person handelt.

**Amtierend** bedeutet eine vorläufige Ernennung, die zu einer permanenten werden kann, wenn der Posten ein Jahr lang mit guten Statistiken gehalten wurde; dabei wird dann das vorangestellte Adjektiv "amtierend" entfernt.

**Vorläufig** wird benutzt, um jeden zu bezeichnen, der weniger als ein Jahr in Orgs gedient hat.

Stellvertretende, amtierende oder vorläufige Ernennungen können ohne Komitee der Beweisaufnahme oder Angabe der Umstände verändert werden.

Eine permanente Ernennung kann nur mit einem Komitee der Beweisaufnahme verändert werden.

"Mitarbeiter-Status" ist ein Resultat, das wie ein Zertifikat von Studium, Diensten und Prüfungen abhängt. Es wird mit Hilfe von Nummern zugewiesen, die sich jeweils aus dem Studium, den Diensten und der Prüfung ergeben.

Es ist ein Gebot der Höflichkeit, Vorgesetzte von Ernennungen zu informieren.

Es ist eine Pflicht, die Org-Board-Sektion von Unterabteilung 1 und den Personalbeauftragten sowie die Buchhaltung zu informieren.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 22. MÄRZ 1967

Remimeo  
Alle Execs  
Org Exec Course (Div 1  
Dept 1 Personal)  
Div 1 Dept 1 für Unterstüt-  
zung  
Tech Sec zur Beachtung  
Qual Sec zur Beachtung

***Dringend und Wichtig***

(Referenz HCOB vom 22. März 1967,  
"Alter-is und Degradierete Wesen")

**PERSONALANFORDERUNG**

Eine Scientology Org muß **Ursache** über die Umgebung und Öffentlichkeit sein.

Wann immer sie in Schwierigkeiten geriet, ist sie auf Wirkung abgerutscht.

Es ist nur die Nachlässigkeit oder der Alter-is oder die Nicht-Befolgung seitens bestimmter Personen unter den Angestellten oder in professionellen Diensten einer Org (so wie Rechtsanwälte, Buchhalter), welche die Org in Schwierigkeiten bringen.

Solche Wesen sind ausnahmslos degradierte Wesen. Sie sind höchstens *PCs*. Sie sind nicht wirklich Angestellte oder effektive Profis.

Je mehr degradierte Wesen Sie anstellen oder als Profis behalten, um "einen Posten zu bestehen" oder "weil sie einen Rechtsanwalt brauchen" oder aus irgend einem andern Grund, desto mehr wird die Org auf Wirkung sein.

*Dies* sind die Leute, welche Sie und Ihre Org in Schwierigkeiten bringen.

Ihre Charakteristik ist Alter-is der Tech, Alter-is von Policy und Nicht-Befolgung von Tech, Policy und Anordnungen.

Wo diese Charakteristiken bei einer Person, die angestellt wurde, entdeckt werden, ist die Person nur qualifiziert, ein PC zu sein, und **darf nicht als Angestellte** oder als professioneller Kontakt **behalten werden**.

Das ist etwas anderes als ein Unterdrücker. Ein Unterdrücker versucht wissentlich zu unterdrücken und hat keinen Fallgewinn.

"Degradiertes Wesen" ist ein harter Ausdruck, aber ein wahrer. Er bezeichnet eine Person, die in einem solchen Ausmaß Wirkung ist, daß er oder sie auf jede erdenkliche ver-

steckte oder offene Art Befehlen oder Anweisungen ausweicht, weil Befehle jeglicher Art mit schmerzlichen Eintrichterungen in der Vergangenheit verwechselt werden.

Diese Person kann nicht Ursache sein, ohne OT-Stufe 3 erreicht zu haben. Deshalb hindern sie die Org daran, Ursache zu sein, da sie selbst nicht Ursache sein können und die Org oder irgend etwas anderes samt den Executives nicht Ursache sein lassen werden.

Personen, die Tech alter-isen oder es ablehnen, die ordnungsgemäßen legalen Anordnungen zu befolgen, bilden eine Klasse von PCs, die wir leicht und wohl auditieren können, aber **nicht anstellen dürfen**.

Außerdem, eine Org, die kontinuierlich wie verrückt "die ganze Belegschaft prozesiert", ungeachtet der Pflichten, hat einen degradierten-Wesen-Komplex. ("Wir armen gleichen Thetans.")

In einer solchen Org sind die degradierten Wesen den Große-Wesen-Angestellten zahlenmäßig überlegen. Solch eine Org ist nicht Ursache über die Umgebung, sondern ist eine Art von gegenseitiger Unterstützungsgesellschaft oder eine sich selbst behandelnde Station für Geisteskranke, wo die Insassen Scientology brauchen, um sich gegenseitig zu behandeln, sich aber nur vage der äußeren Umgebung bewußt sind.

Bei einem Angestellten *erwarten* wir viel Auditing und Fallgewinn. Aber wir erwarten nicht, daß er schon angestellt ist, wenn er nur fähig ist, ein PC zu sein (da er alter-ised und nicht-befolgt).

Wir sind völlig zufrieden, solchen eine Dienstleistung zu geben. Wir lehnen es völlig ab, sie als Angestellte zu benützen.

Ein Angestellter muß mit der Org fähig sein, Ursache über seine Umgebung zu sein.

Es ist Policy, daß ein Executive unter seinen Angestellten oder in seiner Division oder in der Org keinen Angestellten, der wiederholt alter-ised oder nicht-befolgt, behalten darf, sondern dafür sorgen muß, daß diese Person sanft aber bestimmt entlassen wird und ausschließlich in einen PC-Status gesetzt wird.

Personal Officers, die Personen einstellen, welche wenig Fähigkeit haben, Ursache über ihre eigene Umgebung im Leben zu sein, verletzen diese Policy.

Wir *können* solche Wesen auditieren und in Form bringen. Aber sie sind gänzlich PCs und können nichts anderes tun, als eine Org auf die Wirkungsstufe zu bringen und somit in oft ernstliche Schwierigkeiten. Sie sind die Quelle (als nächstes nach Unterdrückern) aller Überarbeitung und aller Sorgen der Org Executives.

Das Bargeld-Rechnungen-Verhältnis einer Org ist ein sehr guter Hinweis auf den Anteil von degradierten Wesen unter den Angestellten oder sogar der Verantwortlichen der Dinge dort.

Eine effektive Abhilfe für WW bei einer solchen Org ist, jemanden zu schicken, der in jener Org Alter-is und Nicht-Befolgung untersucht und alle Angestellten, die dazu neigen, entläßt. Die Org, sogar mit 2 zurückgebliebenen großen Wesen, wird besser funktionieren!

Dieser Policybrief basiert auf neuen Tech-Daten Thetans betreffend. Wenn man ihn befolgt, wird man die Effektivität von Orgs um ein vielfaches erhöhen.

Unser Problem ist es, Leute zu haben. Das können wir nicht tun, wenn wir intern unten gehalten werden.

Wenn unsere Orgs nicht am Ursachepunkt behalten werden, dann werden wir bei Millionen versagen, weil wir wegen ein paar weniger dumm waren. Denken Sie daran, wir haben niemanden aufgegeben, indem wir ihm oder ihr den Angestelltenstatus verweigert haben.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:jp.cden



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 23. FEBRUAR 1966

Remimeo  
Hüte von Führungskräften

## **ERNENNUNGEN UND BEFORDERUNGEN**

Wenn ein Mitarbeiter befördert wird, werden wir unumstößlich an dem Prinzip festhalten, daß die Beförderung aufgehoben wird und der Mitarbeiter den früheren Posten wieder aufnehmen muß, wenn der gerade von ihm niedergelegte Posten innerhalb von 90 Tagen in einen Zustand von Notlage oder Gefahr gerät.

Es ist offensichtlich, daß ein Posten, der nicht gut organisiert ist oder allein aufgrund von Persönlichkeit in gutem Zustand gehalten wird, bei einem Postenwechsel zusammenbrechen wird.

Ein Mitarbeiter, der befördert wird, darf deshalb beim Personalbeauftragten Einwände gegen einen Nachfolger, den er nicht für fähig hält, erheben.

Der Mitarbeiter, der befördert wird, hat eine doppelte Verantwortung – zum einen, den neuen Posten zu erlernen, zum anderen, seinen alten Hut aufzuschreiben und seinen Nachfolger ordentlich einzuarbeiten.

Beim Expandieren von Organisationen stellt Beförderung unser größtes Risiko dar. Es ist höchst wichtig und notwendig, hat aber die Tendenz, daß Linien verloren gehen und die untere Ebene der Orgs in einem Durcheinander zurückgelassen wird, was diese überwältigen kann.

Das richtet sich ebenso nach der Policy über das Rückgängigmachen von Veränderungen, die unmittelbar vor einer zusammengebrochenen Statistik aufgetreten sind.

Die Beratende Versammlung und die Beratenden Komitees müssen immer diesen Faktor – der direkt vor einem Zusammenbruch von einem Posten weg beförderten Person – als den wahrscheinlichen, besten Grund für den Zusammenbruch untersuchen.

In ähnlicher Weise befindet sich eine Person, die einen neuen Posten übernimmt, in einem Zustand von Machtwechsel und darf nichts verändern oder überstürzen, bis genügend Zeit verstrichen ist, damit sie einschätzen kann, was es mit dem neuen Posten auf sich hat. Am häufigsten brechen Statistiken nach einer Beförderung zusammen, weil der neue Inhaber des alten Postens entweder die Linien des Postens verloren hat oder irgendeine brandneue Anweisung erteilt hat, die auf nichts Wirkliches Anwendung findet. Es gibt keine Würde und Unschuld wie Unwissenheit. Der erste Tag einer Jacht unter einem neuen Besitzer ist der schwerste Tag ihres Lebens, weil der neue Besitzer sämtliche Teilchen, die die Luken aufgestützt hielten, über Bord wirft, in dem Glauben, daß sie Anfeuerholz seien; weil er versucht, die Segel mit einem Dosenöffner zu setzen und den Motor mit dem Öl aus der Kombüse betreibt.

Ein Mitarbeiter wird selten befördert, außer seine Statistiken sind gut. Das bedeutet, daß der alte Posten, den er verläßt, sich in gutem Zustand befindet. Wenn der alte Posten unter einer neu ernannten Person zusammenbricht, dann muß diese neu ernannte Person die Linien fallen gelassen haben und Anweisung erteilt haben, daß die Hauptkabine in den Segelspind und der Motor in den Anker verwandelt werde. Es wird den alten Inhaber des Postens Wochen kosten, ihn wieder zum Laufen zu bringen, und offensichtlich ist er der einzige, der es kann. Außerdem hat er einen Fehler gemacht, indem er einen unfähigen oder schnellen Änderungen zugetanen Trickkünstler in seine Fußstapfen treten ließ und nicht sofort Lärm geschlagen hat, als er am nächsten Tag bemerkte, daß der Kiel als Hauptsegel gehißt worden war, sobald er, der befördert wurde, seinen alten Posten verlassen hatte.

Neue Besen lieben es, alles aufzukehren. Insbesondere die kompetenten Anweisungen der alten Besen.

Einen Posten in Gefahr oder Notlage zu übernehmen bedeutet einen Zacken in der Krone, wenn dieser Posten unter neuem Management zu normalem Arbeiten hinaufkommt.

Einen Posten im Zustand des normalen Arbeitens zu übernehmen und ihn in Notlage oder Gefahr zu bringen, bedarf einer Menge dummer Veränderungen oder überhaupt keiner Arbeit und sollte Gegenstand einer Ethikanhörung sein.

Aber ebenso muß der alte Inhaber des Postens unabhängig von Löchern, die an der Spitze zurückgelassen werden, auf seinen alten Posten zurückversetzt werden, da ansonsten darunter ein Loch existiert, in das die Org hineinsinken wird.

Ich spreche aus langer, harter Erfahrung. Immer wieder ist es passiert, daß ich einen Posten, den ich verlassen hatte, wieder aufnehmen mußte, weil er zusammengebrochen war. Daher achte ich sehr sorgfältig darauf, wer mir auf einem Posten nachfolgt. Wirklich sehr sorgfältig. Und ich bilde diesen Nachfolger auf individueller Basis und intensiv aus, egal, welchen neuen Posten ich danach halte. Je größer wir werden, umso mehr werde ich befördert; daher muß ich das beibehalten.

L. RON HUBBARD  
Gründer

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. Degradiertere 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.

Degradiertere Wesen finden *jegliche* Anweisung schmerzhaft, da sie in der Vergangenheit auf schmerzhaft 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 superkontinuierlicher 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 COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 24 JANUARY 1970

Remimeo  
ECs

**TECH ADMIN RATIO**

HCO Policy Letter, 30 April, 1965, "Emergency, State of," paragraph five, as below, must not be used to delay Org Programme No. 1 per LRH ED 49 INT.

**"NO NEW PERSONNEL**

No personnel may be added to the portion in a State of Emergency. No new people may be hired on for the portion in a State of Emergency. No personnel may be transferred to a portion that is in a State of Emergency, unless an incumbent is transferred off, and in such a way that the personnel of the portion does not increase in number."

An Org's personnel ratio (one in HCO and one in Pub Divs to one Tech personnel) must be corrected **now** according to Org Programme No. 1 regardless of what condition the Org, Org portion, division or section is in. The correction of personnel ratio as per above is an immediate action.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH;jz.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
 Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
 HCO POLICY LETTER OF 27 JANUARY 1970  
 (Cancels HCO PL 28 Oct '69 LRH COMM HAT  
 Modifies HCO PL 8 May 66 LRH COMM, NO OTHER HATS  
 Includes HCO PL 29 Jan 70 EXISTING FULL  
 TIME LRH COMM ASSIGNMENTS)

Gen Non-Remimeo  
 HCO Exec Sec  
 HCO Area Sec  
 LRH Comm

**TECH: ADMIN RATIO  
 AND LRH COMM ASSIGNMENT  
 CENTRAL AND AREA ORGS**

This policy gives a table to establish the assignment of the LRH Comm Hat which is worn by the HCO Exec Sec or the HCO Area Sec or separately and solely, depending on the number of staff employed and their allocation in the Tech Admin ratio.

In the basic unit of 3 persons on staff, the LRH Comm hat is worn by the HCO Exec Sec who continues to wear it until there are one or two persons assisting the HCO Area Sec at which point the latter takes over the hat. By the time the staff totals 27 overall, the HCO Area Sec must take the hat over from the HCO Exec Sec.

Table 1 shows the suggested allocation of staff, with 18 Admin (maximum), 9 Tech (minimum). The allocations in the Admin Divisions are not absolutes, as long as the Admin staff do not exceed 18 in total.

Note that the Org Exec Sec is included in the Tech figure and that Treas Dir is included in the Admin figure, as are Tech Services personnel, whether in Dept of Tech Services, or in the Dept of Exams (e.g. invoicing, routing).

<i>Table 1</i>	<i>27 TOTAL STAFF</i>	
HCO EXEC SEC	ORG EXEC SEC	PUBLIC EXEC SEC
HCO Area Sec + 2	Treas Sec & Tech Services 2 total	8 (max)
Dissem Sec + 2	Tech & Qual	6 – 7 (about)
9 (max)	8 (min)	
	9-10 (about)	

18 Admin (max): 9 Tech (min) = 27

As the Org increases in size, the Tech Admin ratio reduces towards 1:1.

By the time staff totals 45 the HCO Exec Sec appoints a full time LRH Comm who holds the hat separately.

Table 2 shows an allocation of staff of 26 Admin (about) to 19 Tech (about).

<b>Table 2</b>		<i>45 TOTAL STAFF</i>	
HCO EXEC SEC	LRH COMM	ORG EXEC SEC	PUBLIC EXEC SEC
HCO Area Sec + 3		Treas Sec & Tech Services 4 total	+ 10 (about) 11 (about)
Dissem Sec + 4 15 (about)		Tech & Qual 18 (about) 19 (about)	
26 Admin (about): 19 Tech (about) = 45			

When staff totals 76, the Tech Admin ratio must be 1:1, with allocations roughly as in Table 3.

<b>Table 3</b>		<i>76 TOTAL STAFF</i>	
HCO EXEC SEC	LRH COMM	ORG EXEC SEC	PUBLIC EXEC SEC
HCO Area Sec + 5 (abt)		Treas Sec & Tech Services 7 (abt)	+ 15 16 (about)
Dissem Sec + 6 (abt) 21 (about)		Tech & Qual + 37 38 (min)	
38 (min) 38 Admin: 38 Tech = 76			

As Divs 1, 2 and 3 are heavy on Admin (Address, CF and Ltr Regs, Accounts), that side of the Org Board has slightly more than the Public Divisions, when the ratio is strictly 1:1.

At 150 total staff, Exec Secs will need assistance on their comm lines and one Admin person is assigned as Exec Secs' Communicator, who will work up to Div IX Sec.

The Div IX Sec can gradually acquire assistants to strengthen the Exec Secs and the LRH Comm. Such assistants are always included in the HCO portion's allocation.

## **APPOINTMENTS**

LRH Comms are appointed on the nomination of the Org's HCO Exec Sec and ratified by the Guardian WW on the recommendation of the LRH Comm WW.

## **GUARDIAN'S OFFICE**

Guardian's Office personnel are external to the Admin-Tech ratio.

## **FACILITY DIFFERENTIALS**

Existing facility differentials awarded by the Founder which give extra personnel to an Executive may remain but are included in the Tech: Admin ratio as Admin personnel.

## **EXISTING FULL TIME LRH COMM ASSIGNMENTS**

Where an LRH Comm is separately assigned already in an org, he must remain on that post, regardless of the number of personnel on staff, but is included as Admin personnel.

Lt. K. Urquhart  
CS-7

Approved by  
Aides Council Flag

For

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:KU;jz.rd

[Note: The last paragraph is the full text of HCO P/L 29 January 1970, Issue III, modifying the 27 January issue of the above Policy Letter.]

[This Policy Letter is amended by HCO P/L 9 July 1970, LRH Comm-Single Hatting, which states, "Any restriction on the appointment of a full-time single hatted LRH Comm for any reason whatever is cancelled.



CenOcon

## DAS AUSWÄHLEN VON PE- UND REGISTRATIONSPERSONAL

Kontrolle = Einnahmen.

Wenn Sie auf PE- und Registrationsposten Personen haben, die nicht imstande sind, Leute zu kontrollieren, sinken oder verschwinden Ihre Einnahmen.

Dies rührt vom Zustand der "Selbstbestimmung" in der heutigen Gesellschaft her. Teils aufgrund der Werbung, teils aufgrund verstärkter wirtschaftlicher und politischer Beschränkungen ist die "Selbstbestimmung" der allgemeinen Öffentlichkeit reine Reaktivität.

Da jede Kontrolle, die wir auf die Öffentlichkeit ausüben, eine bessere Gesellschaft hervorbringt, üben wir ganz zu Recht Kontrolle aus.

Die beste Kontrolle für PE- und Registrationszwecke schließt das größere Wohl für den Bewerber ein. Deshalb muß **Wissen** mit Kontrolle einhergehen. Man muß herausfinden, was das Beste für den jeweiligen Bewerber ist, und ihn dann so kontrollieren, daß er es erhält. Es seiner "Selbstbestimmung" zu überlassen heißt in Wirklichkeit, daß man es seinem reaktiven Verstand überläßt.

Mit unserem aktuellen Prozessing-Rundown (SOP – Ziele) wird jedes hauptamtlich tätige Mitglied früher oder später von seinem oder ihrem Knopf auf Kontrolle befreit werden.

Im Fall von finanziellen Notlagen sollte jedoch der gesamte Kirchenstab in Bezug auf Wissen und Kontrolle getestet werden, da finanzielle Notlagen alle betreffen; und diejenigen hauptamtlichen Mitglieder, die am besten abschneiden, sollten in der Registration und der PE-Stiftung eingesetzt werden.

Die Priorität hinsichtlich Personal entsprechend der Fähigkeit zu kontrollieren sieht wie folgt aus:

Leitender Registrar (Personenregistrar)

PE-Direktor

Briefregistrar

Direktor für Prozessing

PE-Personal

Direktor für Ausbildung

---

Der beste Test für gute Kontrolle ist nicht das E-Meter. Das E-Meter registriert hauptsächlich schlechte Kontrolle und schließt Leute eher aus, als sie einzubeziehen. Das E-Meter wird besser für die Ausscheidung von Kandidaten gebraucht als für ihre Auserwählung.

Der beste Test sind die TRs der höheren Unterweisung. Würde man für den gesamten Mitarbeiterstab Unterricht in TRs der höheren Unterweisung abhalten, würde das auf jeden Fall die Einnahmen verbessern. Aber wenn man alle Mitarbeiter, die daran teilnehmen, sorgfältig beurteilt, wird man als Folge davon die Personen auswählen, die zu guter Kontrolle imstande sind.

---

Wer für unsere Zwecke eine Person ist, die zu guter Kontrolle fähig ist, hat allgemein eine freie Nadel oder eine Nullnadel auf Kontrolle und Hilfe und wahrscheinlich hohe E- und F-Merkmale auf der Testkurve. Ein hohes S-Merkmal<sup>10</sup> ist wahrscheinlich für unsere Zwecke hier nicht disqualifizierend.

---

Für einen Registrations- oder PE-Posten disqualifizierend wäre das Folgende:

### **E-METER**

Es fällt oder verändert das Muster, wenn Kontrolle erwähnt wird.

Es fällt oder verändert das Muster, wenn Hilfe erwähnt wird.

### **TESTKURVE**

Hat ein niedriges E- und/oder F-Merkmal. Hat ein niedriges S-Merkmal.

### **IQ**

Hat einen IQ unter 120.

---

<sup>10</sup> S Eigenschaft: Bezeichnung, die 1961 als Teil eines Systems der Testauswertung der Oxford Capacity Analysis verwendet wurde. "S" bezeichnet das "Syndrom" und bezieht sich auf eines der fünfzehn Syndrome, die durch spezifische Kombinationen von Ergebnissen für verschiedene Abschnitte des OCA-Tests angezeigt werden. Vollständige Daten über die Einstufung und Bewertung von OCAs und anderen in Scientology verwendeten Tests finden Sie im Handbuch Scientometric Testing.

## **EIGNUNG**

### **(Unfalltest)**

Hat ein schlechtes Ergebnis.

## **PROZESSING**

Spricht nicht auf Prozessing auf steigender Skala an. (Bemerkung: Das Verhalten als PC bei SCS ist kein guter Hinweis, da selbst eine zwanghafte Kontrollfähigkeit immer noch unserem Zweck dienen kann.)

## **TRs DER HÖHEREN UNTERWEISUNG**

Kann keine Absicht in den Aschenbecher bekommen.

Erhält von der Person, die "auditert" wird, leicht einen Flunk.

Ist aufgrund Versagen zu kontrollieren blockiert.

---

Der Kontrollfaktor eines Mitarbeiters auf den Registrations- und PE-Posten ist genügend wichtig, daß intensives Studieren und viel Sorgfalt seitens des HCO-Sekr. oder Assoz.-Sekr. darauf verwendet werden sollte. Die Zeit, die eine Weile dafür aufgewendet wird, ist besser dafür investiert als für "irgendeine neue Kampagne". Personal mit schlechtem Kontrollfaktor auf Registrations- und PE-Posten wird sowieso jeden verschwenden, der hereingebracht worden ist.

---

## **FALLGESCHICHTE**

HASI London hat einen sehr schlechten Kontrollwert. Das liegt an der historisch bedingten schlechten Prägung, die Kontrolle in England annahm.

HASI London hatte in den letzten Jahren große Schwierigkeiten mit Finanzen.

Diese zwei Tatsachen sind eng miteinander verknüpft. Da die britische Öffentlichkeit in Bezug auf Kontrolle entsprechend geprägt ist, muß die von HASI London auf die Öffentlichkeit ausgeübte Kontrolle außerordentlich gut sein, besser als irgendwo sonst.

Um dies zu erhärten: Eine Mitarbeiterin mit gutem Kontrollfaktor übernahm auf einmal die Registrar-DofP-Tätigkeit in London, und schrieb in ihrer ersten Dienstwoche fünfzehn Preclears ein (für die Gewinne erzielt wurden), im Gegensatz zu den durchschnittlichen fünf, als Personal mit einem schlechten Kontrollfaktor den Posten innehatte. Ihre fünfzehn PCs (mit Gewinnen) machen während der ganzen Zeit weiter, als sie Registrar-DofP war, das waren vielen Wochen.

Sobald sie fort ging, fiel die Organisation wieder auf fünf pro Woche zurück. Es wurde keine Ankündigung ihrer Anwesenheit oder ihres Wegganges gemacht. Keine außergewöhnliche Werbung wurde unternommen. Kontrolle muß ein Hauptfaktor gewesen sein, da dies vor sehr, sehr vielen Jahren war, als ihre Ranghöhe gering war.

### VORHERRSCHAFT

Das Dominieren anderer ist ein Kontrollsymptom. Wir halten nicht nach *angenehmer* Kontrolle Ausschau – wir halten nach effektiver Kontrolle Ausschau. Sie wird manchmal bei ziemlich aberrierten Personen gefunden. Napoleon hatte einen hohen Kontrollfaktor sowie einen hohen IQ und praktisch sonst nichts. Aber der Kontrollfaktor braucht entsprechend der obigen Fallgeschichte nicht aberriert zu sein.

Wenn Sie als Mitarbeiter wissen möchten, warum Ihre Unterhaltseinheit niedrig ist, dann verlangen Sie einen Einblick in die Ergebnisse aller oben erwähnten Tests hinsichtlich Registrations- und PE-Personal und verlangen Sie, daß diejenigen Personen in der Organisation, die bei den oben aufgeführten Tests am besten abschneiden, entsprechend der obigen Priorität auf die Registrations- und PE-Posten gesetzt werden. Dann werden Ihre Einnahmen nach oben gehen.

### ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Stadium ist es notwendig, daß unser Personal mit dem besten Kontrollfaktor in engsten Kontakt mit der Öffentlichkeit kommt.

Einnahmen sind proportional zur Ausübung von Kontrolle durch unser Personal.

Leute mit einem festen Glauben an die "Selbstbestimmung" von Personen aus der Öffentlichkeit sollten nicht in die Nähe von PE- und Registrationslinien gelassen werden.

Die Kontrollfertigkeit eines Mitarbeiters kann getestet werden. Schlechte Kontrollfaktoren werden am leichtesten erkannt. Mitarbeiter sollten in Bezug auf Kontrolle getestet werden.

Der aktuelle Rundown wird schließlich alle Mitarbeiter zu einer hohen Kontrollstufe hinaufbringen. Wir werden es uns kaum leisten können, zu warten und die Einnahmen leiden zu lassen.

Die Kontrollstufe der gesamten Mitarbeiterschaft kann durch TRs der höheren Unterweisung angehoben werden. TRs der höheren Unterweisung sind der zuverlässigste Test für Kontrollfertigkeit.

Menschen, die andere kontrollieren können, sind nicht unbedingt diejenigen unter uns, die am meisten gesunden Menschenverstand besitzen, aber sie sind auf PE- und Registrationslinien unsere effektivsten Leute.

HCO-Sekretäre und Assoziationssekretäre sollten diesen Kontrollfaktor bei PE- und Registrations-Personal überprüfen, da er das schnellste Mittel zur Verbesserung der Einnahmen ist. Bei Schritten, die unternommen werden, sollte jedoch die Moral der Gruppe und der einzelnen Mitarbeiter im Auge behalten werden sowie die Tatsache, daß Kontrolle direkt mit Hilfe von Prozessing in Ordnung gebracht werden kann. Eine Person mit ernsthaft schlechter Kontrolle auf PE- und Registrationslinien sollte jedoch eher versetzt als sofort auditiert werden.

---

Wir haben stets gesehen, daß unsere besten Auditoren unsere besten Mitarbeiter ausmachten. Nun, das waren natürlich diejenigen mit der größten Kontrollfertigkeit.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 30. APRIL 1959

Ausgabe I

## ZUSÄTZLICHE MITARBEITER-AUDITOREN

Um genügend Auditoren für das HGC zu beschaffen und um die Unterhaltseinheit zu schonen, kann das folgende System benutzt werden:

Alle Auditoren auf administrativen Posten, wobei lediglich die Unterabteilungsleiter ausgenommen sind, sollten in einer solchen Reihenfolge aufgelistet werden, daß fortlaufendes Auflisten von nur jeweils einer Unterabteilung vermieden wird.

Danach soll diese Rotationsliste als eine "Auf Abruf"-Liste zum Dienst als Mitarbeiter-Auditor dienen.

Alle Kurzzeit-PCs sollten, soweit wie möglich, anhand dieser Liste zugewiesen werden, und Langzeit-PCs sollten regulären Mitarbeiter-Auditoren zugewiesen werden.

Beispiel:

Schmidt, HPA: CF-Zuständiger

Johannes, BScn: Finanz-Admin

Braun, HCA: Briefregistrar

Peters, HPA: Adresskartei usw.,

bis man durch alle Verwaltungsmitarbeiter durch ist.

Ein zusätzlicher Mitarbeiter-Auditor wird an einem bestimmten Montag benötigt. In der betreffenden Woche wird Schmidt dem PC zugewiesen.

Am folgenden Montag wird ein Mitarbeiter-Auditor gebraucht. Johannes (dessen Name als Nächstes kommt) wird zugewiesen.

Einen Monat später wird ein weiterer zusätzlicher Mitarbeiter-Auditor gebraucht. Braun wird zugewiesen, da Schmidt und Johannes ihren Teil bereits beigetragen haben.

Wenn das Ende der Liste erreicht ist, wird wieder von oben begonnen. Wenn zwei oder drei zusätzliche Auditoren benötigt werden, werden zwei oder drei gleichzeitig herangezogen.

Der Verwaltungsmitarbeiter, der zusätzlich Auditing durchführt, muß sämtliche verbleibende Zeit seines Arbeitstages nach dem Auditing bei seiner eigenen Arbeit verbringen und versuchen, damit auf dem Laufenden zu bleiben.

Ich habe so viele Mitarbeiterposten für eine Woche oder drei unbesetzt gesehen, ohne daß es der Org geschadet hat, daß dieser Plan durchführbar erscheint.

Auditoren aus der Stadt sollten, wenn von ihnen Gebrauch gemacht wird, hauptsächlich bei Abend- und Wochenend-PCs eingesetzt werden.

Dieser Plan hat auch den Vorzug zu verhindern, daß Auditoren auf Verwaltungsposten ins Hintertreffen geraten und Rost ansetzen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 13. MÄRZ 1961

Ausgabe III

CenOCon  
Zur Beachtung: Assoziati-  
onssekretär  
HCO-Sekretär  
DofP  
DofT

## AUSBILDUNG VON MITARBEITER-AUDITOREN

Nur Vollzeit-Mitarbeiter-Auditoren im HGC dürfen während der Arbeitszeit ausgebildet werden – und zwar in ihrer Unterweisungs-Zeit am Spätnachmittag. Kein anderer Mitarbeiter darf auf diese Weise ausgebildet werden, selbst wenn er ein potenzieller Mitarbeiter-Auditor ist.

Alle anderen Mitarbeiter oder Personen aus dem Feld dürfen während einer abendlichen Unterweisungs- und Tonbandabspielzeit ein- oder zweimal pro Woche für Mitarbeiter-Auditing ausgebildet werden.

Es darf kein Feldauditor während einer abendlichen Unterweisungs-Zeit beitragsfrei ausgebildet werden, außer er oder sie hat eine Verpflichtungserklärung unterzeichnet, ein Jahr lang Vollzeit im Dienst der Organisation zu stehen. Es ist allein dem Urteil der Organisation zu überlassen, wann eine solche Person zur Mitarbeit herangezogen werden soll.

Bei solchen abendlichen Unterweisungen darf kein Mitarbeiter ausgebildet werden, der keine Verpflichtungserklärung unterzeichnet hat, ein Jahr lang für die Organisation zu arbeiten.

Für diesen Unterweisungs-Tag bzw. -Abend wird kein Zertifikat gewährt, es sollte aber in den Namenslisten der Akademie ein Vermerk über die Teilnahme gemacht werden.

Nachfolgend die Verpflichtungserklärung, die von der Person und der HASI unterzeichnet werden muß:

### HUBBARD INTERNATIONALER SCIENTOLOGEN-VERBAND MITARBEITERVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

(Abzulegen, wenn sie die Unterschrift des Sekretärs des Assoziationssekretärs erhalten hat)

Ich, \_\_\_\_\_, verpflichte mich hiermit gegenüber dem Hubbard Internationalen Scientologen-Verband für mindestens ein Jahr als HASI- oder HCO- Mitarbeiter im Dienst zu stehen, wobei die Unterhaltseinheiten nicht unter denen eines Mitarbeiter-Auditors liegen, und zwar im Austausch für einen Unterweisungskurs, der von der HASI an einem oder mehreren Abenden pro Woche abgehalten wird.

Ich verstehe vollkommen, daß ein Nichtfortsetzen dieses Unterweisungskurses, wenn er einmal begonnen wurde, diese Verpflichtungserklärung nicht aufhebt.

Ich verstehe ferner, daß diese Beschäftigung nach dem alleinigem Ermessen der HASI beginnen wird.

Ich verstehe auch, daß ich diese Materialien in meiner eigenen Praxis verwenden darf, bis ich für die Beschäftigung herangezogen werde.

Ich verstehe auch, daß mir eine Geldstrafe von £250 (oder \$750) auferlegt wird, wenn ich diese Verpflichtungserklärung nicht erfülle, und zwar als Beitragsleistung für die Ausbildung an Stelle meines Dienstantritts, und ich verpflichte mich, diese Summe sofort zu zahlen, wenn ich es ablehne, die Beschäftigung anzunehmen, nachdem sie mir angeboten wurde.

Von meiner Hand gezeichnet und mit meinem Siegel an diesem            Tag im            19

Unterschrift:

Zeuge:

Zeuge:

Hubbard Internationaler Scientologen-Verband durch:

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 21. AUGUST 1964R

Revidiert am 7. Juni 1967

Remimeo  
Hüte für Weiterleitung,  
Erscheinungsbild und  
Personal  
Tech-Hüte  
Hüte der Qual

## MITARBEITER-AUDITOREN

Alle Auditoren, die im HGC in irgendeiner Zentralen Org oder einem Stadtbüro arbeiten, müssen Vollzeitmitarbeiter in der Tag-Org oder Vollzeit in der Abend- und/oder Wochenend-Foundation sein.

Kein Auditor im HGC einer Zentralen Org oder eines Stadtbüros darf "auf Abruf" oder "Teilzeit" tätig sein. Ein Auditor ist entweder ein Mitarbeiter-Auditor, der Vollzeit dem Einheitensystem entsprechend arbeitet, oder er darf nicht für die Organisation auditieren.

Es werden keine Ausnahmen zu dieser Policy erlaubt.

Drei Organisationen sind zur einen oder anderen Zeit nahezu ausgelöscht worden, weil sie Auditoren von außerhalb auf einer Gelegenheits- oder "Berater"-Basis beschäftigten. Sie halten verschiedene Auditoren "auf Abruf" und wenn sie einen PC für sie haben, rufen sie sie herein. Dieses Mittel ist nur eine Anstrengung, Unterhaltseinheiten zu bewahren. Es ist dumm, da es Einheiten schließlich zerstört.

Zumindest drei große Übel resultieren aus "der Berater-Policy".

1. Es gibt keinen Weg, ein Mitarbeiter-Ausbildungsprogramm oder ein Mitarbeiter-Auditingprogramm bereitzustellen, das solche Leute einschließt.
2. Die technischen Resultate leiden, weil dem PC kein richtiger HGC-Auditor gegeben wird, sondern jemand, der nicht der direkten Kontrolle des Direktors für Prozessing untersteht.
3. HGC-PCs wandern oft vom HGC ab und tauchen später in jemandes Praxis auf – obwohl die Investition der Org in die Beschaffung dieses PCs hoch war.

Es gibt andere, weniger bedeutende Gründe. Aber es hat keinen Sinn, diese im Einzelnen aufzuführen.

Auditoren von außerhalb (Nicht-Mitarbeiter) waren oft eine große Unterstützung für Orgs und es ist zu bedauern, wenn dies kritisch ihnen gegenüber aussieht. Andere Auditoren von außerhalb waren es allerdings nicht.

**Der vorrangige und einzige Grund für die Existenz einer Zentralen Org oder eines Stadtbüros besteht darin, den technischen Standard eines Gebietes aufrechtzuerhalten.**

Das ist **Policy Eins** in jeder Zentralen Org und jedem Stadtbüro. Ich hätte sie nie etabliert, wenn es nicht offensichtlich geworden wäre, daß sie der einzige Weg waren, die technischen Standards der Dianetik und Scientology aufrechtzuerhalten und zu bewahren.

Ich kann ihnen Daten geben, ihr Auditing und ihre Ausbildung überwachen und handeln, um technische Mißbräuche zu korrigieren. Ich kann dies nicht in Gebieten tun, wo es keine Orgs gibt, die effektiv zu meinem Büro gehören.

In dem Moment, wo eine Org Auditing und Ausbildung an das Feld übergibt, hält das Feld den Standard und ich kann nicht länger einen hohen technischen Standard in dem Gebiet aufrechterhalten.

Der letztliche Test ist die tatsächliche Erfahrung. In einem Gebiet, wo eine Org das Feld dazu einsetzt, um auf der Grundlage von Gelegenheitsarbeiten ihre technischen Dinge erledigen zu lassen, erhalte ich sehr bald nichts als Entheta auf meinen "Feststehende Anordnung Nr. 1"-Linien (Öffentlichkeits-Kommunikationslinien). Die Theta-Kommunikationen verschwinden. Es gibt nichts als Gemecker. Ich sehe mir das also an und stelle jedes Mal fest, daß die für das Gebiet verantwortliche Org aufgehört hat, Tech durch ihre Mitarbeiter zu geben, und stattdessen einen "Berater"-Plan benutzt.

Dieser "Berater"-Plan erscheint den Orgs vernünftig. In Wochen, wo es keine PCs gibt, müssen sie den Auditoren keinen Lohn zukommen lassen. Klingt gut.

*Aber* es ist eine Verletzung der Org-Policy Nummer Eins. Die Org existiert ausschließlich, um einen Standard aufrechtzuerhalten. Wenn sie dies an das Feld übergibt, existiert sie überhaupt nicht mehr. Und ganz sicher wird sie schnell beginnen, pleite zu gehen.

Es gibt einen weiteren Aspekt hierzu: Was ist mit dem Feldauditor, der von "einem Gelegenheits-PC im HGC" abhängt. Es klingt gut, wenn man in der Lage ist, seinen eigenen zu auditieren. Aber tatsächlich wird ihm oft lediglich seine rechtmäßige Stelle als Mitarbeiter vorenthalten.

Mit der Idee des "Berater-Auditors" ist also von jetzt an Schluß.

Stellen Sie nur Vollzeit-Auditoren ein. Und stellen Sie sie in hohem Verhältnis zur Anzahl der Tech-Mitarbeiter ein.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 11. JULI 1965

Allg. Nicht-Remimeo

## ZUWEISUNG VON TECHNISCHEM PERSONAL

### QUALIFIKATIONSABTEILUNG

Auditoren werden der Qualifikationsabteilung endgültig namentlich zugewiesen. Die Praxis, Auditoren von der Tech-Abteilung auszuleihen, bringt die Linien durcheinander.

Weisen Sie Review genügend Auditoren zu, so daß es sich um die Arbeit kümmern kann. Weisen Sie zusätzliche Auditoren zu, wenn es zu häufig eine Überlastung gibt, jedoch auf der Basis eines permanenten Org Boards, nicht auf einer Basis des täglichen Ausleihens.

### TECHNISCHE ABTEILUNG

Der Direktor für Technische Dienste (Unterabteilung 10) hat als erster Anspruch auf Auditoren des HGCs, die nicht arbeiten.

Wenn der Direktor für Technische Dienste für sie keine Verwendung hat, ist der Direktor für Kommunikation der nächste, der Anspruch auf untätige Auditoren hat, er setzt sie als Expeditors ein.

### KURSÜBERWACHER

Der Direktor für Prozeßing hat als erster Anspruch auf Kursüberwacher, die keine Studenten haben oder deren Kurse zusammengelegt wurden, was sie ohne Studenten dastehen läßt. Der nächste, der Anspruch hat, ist der Akademie-Verwalter und der dritte ist der Direktor für Kommunikation, und absolut nichts darf diese Reihenfolge verändern.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 9 MAY 1966

Gen Non-Remimeo  
St Hill only  
Staff  
SHSBC Students  
Qual Sec Hat  
Tech Sec Hat  
D of T Hat  
Supervisor's Hats

### **REQUIREMENTS FOR A SHSBC SUPERVISOR**

To be appointed as a Saint Hill Special Briefing Course Supervisor someone must meet the requirements of the Personnel Control Officer, as per HCO Policy Letter of 13<sup>th</sup> February 1966.

*Additionally* someone must:

- (A) Be a contracted SH Staff member.
- and (B) Be at least a Class VI (prov) trained Auditor and be a Clear or a Clearing Course Student (which means, of course, that they have been released on all levels 0 to VI).

### **DIRECTOR OF TRAINING**

The same requirements apply to the D of T of the SHSBC. However he/she must have further technical experience such as:

- (A) Have been an SHSBC supervisor with good statistics.
- or (B) Have been a Director in another Department of Tech or Qual Divisions with good statistics.
- or (C) Have been an Interne at Saint Hill with good statistics.

L. RON HUBBARD

LRH:lb-r.rd



Remimeo

## **ERNENNUNGEN VON LRH-KOMMUNIKATOREN, FÜHRUNGSSEKRETÄREN UND ANDEREN**

Bei allen Ernennungen von LRH-Kommunikatoren und Führungssekretären in allen Orgs, kontinentalen Führungsabteilungen und WW haben Clears oberste Priorität.

Für derart ernannte Personen besteht auch oberste Dringlichkeit, Clear zu werden.

Beim Durchführen solcher Ernennungen sollten die folgenden Erwägungen in Betracht gezogen werden:

1. Clear,
2. gute Statistiken vor der Ernennung oder während die Person noch nicht Clear war,
3. Zeitdauer in Orgs,
4. erreichter Mitarbeiter-Status,
5. Erfahrungsschatz.

---

Von jetzt an dürfen LRH-Kommunikatoren, Führungssekretären, Abteilungssekretären, Kommunikatoren von Führungssekretären und Unterabteilungs-Direktoren keine permanenten Ernennungen erteilt werden, wenn sie nicht Clear sind, sondern nur den Stellvertreterstatus innehaben, wenn sie nicht Clear sind.

Wenn ein Stellvertreter geklärt wurde, darf er als "amtierend" ernannt werden; dies kann dann, wenn der Posten erfolgreich für ein Jahr gehalten wurde, zu einer vollständigen Ernennung werden.

---

Wenn es in einer Mitarbeiterschaft einen Clear gibt, der den Anforderungen (so wie oben unter 1-5 angegeben) genügt, der aber Vorgesetzte hat, die nicht aktiv in Richtung Clear-Zustand voranschreiten, dann muß der Clear zu einem Posten als Spitzen-Führungskraft ernannt werden, das heißt gegebenenfalls einen Vorgesetzten ablösen, der keine aktiven und erfolgreichen Anstrengungen unternimmt, in nächster Zukunft Clear zu werden.

---

Jeder LRH-Kommunikator, Führungssekretär, Abteilungssekretär, Kommunikator von Führungssekretären oder Unterabteilungsdirektor – ob Stellvertreter, amtierend oder permanent – der nicht mit Standard Tech raschen und sichtbaren Fortschritt in Richtung Clear-Zustand auf der Gradierungskarte macht, kann vor ein ordnungsgemäß einberufenes Komitee der Beweisaufnahme geladen werden, unter folgenden Vorwürfen, je nach Anwendbarkeit:

- A. Versäumnis, Scientology persönlich anzuwenden,
- B. Fehlendes Bemühen, den eigenen Fall zu verbessern,
- C. Nichtübereinstimmung mit Standard Technologie,
- D. Verwendung anderer Praktiken statt Scientology,
- E. Unterdrückung einer Organisation,
- E. Führungsstellen für Clears zu blockieren,
- G. Leute daran zu hindern, Clear zu werden.

Wenn die Führungskraft einer oder mehrerer der obigen Punkte für schuldig befunden wird, kann sie durch die Untersuchungsergebnisse des Postens enthoben oder auf einen niedrigeren Posten gesetzt werden, wenn diese Ergebnisse genehmigt sind; dabei wird sie von einem Clear oder Mitarbeiter abgelöst, der guten Fallfortschritt macht und auch sonst gemäß obigen Punkten 1-5 qualifiziert.

---

Mit diesem Policy Letter wird unmißverständlich beabsichtigt, Ernennungen von Clears zu Führungsstellen Priorität zu geben und dafür zu sorgen, daß alle höheren Führungskräfte der Scientology Clear sind, und alle Personen auf höheren Führungsstellen abzulösen, die keinen vernünftigen Fortschritt in diese Richtung machen.

Momentane Fallschwierigkeiten, vorübergehendes Festfahren, das nicht länger als drei Monate dauert, und körperliches Kranksein dürfen nicht als unter die Rubrik "kein Fallfortschritt" gehörend interpretiert werden.

Das Versäumnis, aktiv in Richtung Clear-Zustand zu arbeiten, oder das Versäumnis, irgendeinen Fortschritt in Richtung Clear zu machen, oder zu versuchen, Clears von Ernennungen zu Spitzenstellen fernzuhalten, sind die grundlegenden Daten, die bei der Anwendung dieses Policy Letters benutzt werden müssen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 30 SEPTEMBER 1968

Remimeo

**EXECUTIVES TRAINING AND CASE LEVEL**

The requirement for Senior Execs such as Exec Secs, Secs, LRH Comms, Ethics Officers and Div 1 Dept 1, as well as good Ethics records, good stats on post, is that they are technically trained to SHSBC level and are OT III.

It is proven that a person who is technically trained is much more able to handle work and personnel than an untrained individual.

As reality is proportional to charge off it is vital that our Senior Execs are at least OT III.

Any HCO ES, Org ES, Public ES, LRH Comm, Divisional head, Ethics Officer and Dept 1 Personnel who are currently on post and who do not meet these requirements are expected to immediately get stuck into their auditing and training and be completed within the next 6 months.

It is quite vital that an LRH Comm be trained as an LRH Comm is supposed to hold the tech line firm and not allow additives or alter-is.

Irene Dunleavy  
CS – 7

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:ei.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 31 MARCH 1969

Issue III

(Amends HCO PL 24 April, 1968, Issue II)

Gen Non-Remimeo  
Franchise

**PUBLIC DIVISIONS**  
**STAFFING QUALIFICATIONS**

The Public Divisions are an extremely important area of action on the Org Board. These Divisions keep the new people coming in, businesses continuing and expand an Organization.

So in fact much is required of Public Divisions personnel. They must be of a high cause level in carrying out the old programmes and building new ones.

It is very clear that without the Public Divisions an Org will not go very far.

To understaff these Divisions or to unmock them with ineffective staff is an act of unstabilizing an organization's future and depriving Scientology of a faster dissemination level.

Dissemination Division is also very important but where would it be without the Public Divisions creating a public for it to disseminate to? Exactly nowhere and expansion would dwindle more and more each day.

There are specific qualifications required of the Public Divisions and their personnel:

1. Anyone with a thick ethics file is **not** allowed to work in the Public Divisions.
2. Any new Public Divisions staff who do not attain Staff Status I within three weeks of joining the Divisions are to be sent to PCO for reassignment.
3. Any new Public Divisions personnel must be Grade IV Release within one month of starting in any of the Public Divisions.
4. Each Public Division must have a Secretary and three Directors on post.
5. There must be a fulltime booksalesman on post.
6. Every staff member in the Public Divisions must be Staff Status IV within two months of appointment to any Public Division post.

When any Public Divisions personnel has achieved Staff Status IV and Grade IV Release he or she is fully entitled to wear the Public Divisions Badge which is obtainable from Qualifications WW via your own Org Dept of C and A.



INFINITY

Brassy Metal

ARC

Tom Morgan – Public Exec Sec WW  
Jim Keely – Qual Sec WW  
Bruce Glushakow – HCO Area Sec WW  
Ad Council WW  
Rodger Wright – LRH Comm WW  
Jane Kember – The Guardian WW  
for  
L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:ei.cden

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 1 MAY 1958  
(Issued at Washington)

**EMPLOYMENT QUALIFICATIONS**

Effective July 1, 1958 no person whose profile is below the centre line of an OCA or APA or whose IQ is below 120 or whose cases do not improve easily with auditing may be employed on any technical or administrative post of Scientology organizations nor may they be continued on such post.

Employment qualifications for all new hirings must include the above.

This is not in the interest of getting people clear. It is based on the long experienced fact that such people as are below the centre line of an APA or OCA or whose IQ is below 100 are more of a liability to the organization than a help. The post had better be left vacant than be filled by sub-optimum personnel.

It is also policy to fill all technical and administrative posts with people who are good auditors.

L. RON HUBBARD

LRH:eden

[Note: This policy has since been cancelled by HCO P/L 21 July 1972, Issue IV, STAFF QUALIFICATION REQUIREMENTS FOR HIRING CANCELLED.— Note of Max Hauri: Mentioned issue is currently not available. Probably the BPL 1 Feb 75 I STAFF QUALIFICATION REQUIREMENTS ENFORCED is the replacement of it.]



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 23. NOVEMBER 1959

CenOCon

## **BESCHÄFTIGUNG KRIMINELLER VERBOTEN**

Es ist von jetzt an eine feststehende, statt mündliche Richtlinie, daß keine Person, die unbestrafter Verbrechen in diesem Leben schuldig ist, für die sie durch subversive Elemente erpreßt werden könnte, von irgendeiner Zentralen Organisation oder HCO beschäftigt werden darf; soweit durchsetzbar, auch nicht von Missionsinhabern. Einer solchen Person darf keinerlei Zertifikat verliehen werden, noch darf sie weiterhin eines führen.

Außerdem darf keine Person mit bekanntem oder unbekanntem kriminellen Hintergrund oder eine, die in rechtlicher Hinsicht ein Risiko darstellt, von HCO oder einer Zentralen Organisation beschäftigt werden, ohne vom Fall wie auch vom in dem Gebiet geltenden Gesetz her geklärt zu sein.

Sofortige Befolgung der Beschäftigungsstandards im Hinblick auf OCA/APA, IQ und Eignungstest erwarte ich von allen Organisationen.

Dem hinzugefügt werden sollte eine E-Meter-Überprüfung zur Auffindung von Vorstrafen oder unentdeckten Verbrechen in diesem Leben; denn diese könnten von subversiven Institutionen zu Erpressungszwecken verwendet werden, womit unserer Zerstörung Vorschub geleistet werden soll. Jedes schwere Verbrechen auf der dritten oder zweiten Dynamik sollte die Person in die Kategorie "Beschäftigung verboten" bringen, was nur durch Klärung sowohl als Fall als auch den Gesetzen entsprechend behoben werden kann, bevor diese Person weiter beschäftigt oder in irgendeiner Weise eingesetzt werden darf.

Assoziationssekretären wird nahe gelegt, sich für so entdeckte Personen auf deren Ersuchen in rechtlicher Hinsicht zu verwenden, um eine Strafminderung zu erwirken.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 13 DECEMBER 1969

Remimeo

## POST TRANSFERS

(Originally written by LRH for the *Apollo* OODs of  
13 Dec. 69. Issued as an HCO PL on 30 Oct. 80.)

Don't, please, don't start musical chairs again.

People aren't checkers. Their jobs are valuable to them.

The correct way to get a Dianetic Auditor in Qual is to demand one be selected off a noncritical post and trained.

Also, the next lot of recruits will give us new people. Thus, somewhere there in a noncritical post one can find a Chaplain, get him to part-time study the Chaplain's post. When recruits arrive, he can turn over his post to a recruit and groove it in, then relieve the Chaplain and the Chaplain goes to Dianetic Auditor. It takes time. It takes skill to shift personnel without caving the org in by removing stable terminals. These wild shifts deluge us with dev-t, invalidate post importances and make, actually, one unstable dangerous environment.

No more musical chairs, please. It's absolute hell on everyone.

In actual fact musical chairs comes about through recruitment failures and improper org design.

There should be HCO Expeditors to take up the slack. From lack of them, all else goes to blazes. When you have no excess personnel, any transfer starts musical chairs.

We also *ask* people if they want a post.

Get some HCO Expeditors through better recruitment and all is solved.

L. RON HUBBARD  
Founder



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. JUNI 1970

Remimeo  
Öffentlichkeitsabteilungen

## ÖFFENTLICHKEITSABTEILUNGEN UND TECH/ADMIN-VERHÄLTNIS

(Verbessert HCO PL vom 7. Febr. 70, HCO ERSCHAFFT DIE ORG)

Wie über mehrere Öffentlichkeits-Führungssekretäre im US-Gebiet berichtet wurde, haben sie dagegen protestiert, dass HCO-Abteilungen 11 Personen haben, während in Anbetracht der Größe der Org (HCO PL vom 7. Febr. 70), "der HCO-Führungssekretär den Löwenanteil an Verwaltungspersonal erhält, zehn oder elf der dreißig Mitarbeiter".

Tatsächlich wurde dies in "HCO ERSCHAFFT DIE ORG" nur als ein Beispiel angegeben, nicht als eine Richtlinie.

Die neue Struktur der Öffentlichkeitsabteilungen sieht folgendermaßen aus: Abteilung 6 – Public Relations; Abteilung 7 – öffentliche Dienste; Abteilung 8 – Verkauf an die Öffentlichkeit.

Dies setzt einen durchaus schlüssig ins Bild über das Tech/Admin-Verhältnis.

Es ist offensichtlich, dass Leute, die in der Abteilung 7 Tests geben, Vorträge halten und öffentliche Kurse geben, Tech-Mitarbeiter sind.

Daher haben diese Abteilungen ein Verhältnis von einer PR-Person (Abteilung 6) zu einer Dienste gebenden Person (Abteilung 7) zu einer Person im Verkauf (Abteilung 8) und unterliegen jetzt ihrem eigenen 2:1-Tech/Admin-Verhältnis – unabhängig von jedem anderen Teil der Org.

Im vierten Absatz oben auf Seite 2 werden 4 Mitarbeiter für die Öffentlichkeitsabteilungen erwähnt. Im ersten Absatz werden 10 oder 11 für die HCO-Abteilungen erwähnt.

Wenn HCOs eine 9-Abteilungen-Org wie beim Beispiel mit den 30 Mitarbeitern besetzen, dann haben sie 4 zusätzliche Leute für Abteilungen 9, 1, 2 und 3, wenn sie die Unterstützungszahlungen unabhängig entsprechend einem 2:1-Verhältnis besetzen, wobei sie für je einen Mitarbeiter in den öffentlichen Diensten einen Mitarbeiter in der Public Relations und einen Mitarbeiter im Verkauf für die Öffentlichkeit einsetzen. FSMs zählen in dieser Berechnung natürlich nicht.

Wenn die Öffentlichkeitsabteilungen jetzt unabhängig gemäß einem 2:1-Admin/Tech-Verhältnis mit Posten besetzt werden, dann ist der einzige zu beachtende Punkt, dass ihre Kurse, das Gruppen-Auditing, das Ko-Auditing, der HAS-Kurs, der HQS-Kurs (die Tests wären beitragsfrei) ein bisschen Geld einbringen müssten, um die Kosten für die Kursüberwacher, Räumlichkeiten und Materialien zu decken. Andernfalls würden diese Dienste zu

einer Last werden. Die Dienste der Öffentlichkeitsabteilungen werden im Allgemeinen durch den hervorgebrachten neuen Verkehr für die Org vergütet.

Wenn die Leute in den Öffentlichkeitsabteilungen weitaus größeren Nachdruck auf Org-Ausbildung (Akademie, HSDC) als auf persönliches Auditing legen, dann würde die Org finanziell sehr gut dastehen. Wenn die Öffentlichkeitsabteilungen im Verhältnis 2:1 besetzt werden und darauf drängen, dass Intensive persönlichen, individuellen Auditings im HGC gegeben werden, dann mindern sie in Wirklichkeit ihre eigenen Einnahmen sowie die der Mitarbeiter.

Also gilt mit den Vorbehalten, dass:

1. die Dienste der Öffentlichkeitsabteilungen genügend Einnahmen von öffentlichen Kursen einbringen, damit für die Überwacher der öffentlichen Kurse oder Dienste, für die Materialien, für Broschüren, Räumlichkeiten und jegliche Werbung für diese Dienste gesorgt ist, und
2. Öffentlichkeitsabteilungen (vor allem in unteren Orgs) Nachdruck auf Kurse der Abteilung 4 legen und die Vorteile davon, wirklich ausgebildet zu sein – mit diesen Vorbehalten gilt, dass es völlig in Ordnung ist, wenn sie ihr eigenes 2:1-Verhältnis haben, was mehr Verwaltungsleute für die Org bedeutet.

Die Öffentlichkeitsabteilungen können tatsächlich Unmengen von Leuten hereinbringen, wenn sie es versuchen und wenn sie für solche Unmengen öffentliche Dienste bereitstellen, die genügend Einnahmen einbringen, um besagte Unmengen zu handhaben. Dann werden aus diesen öffentliche Dienste empfangenden Unmengen genügend Studenten für Abteilung 4 hervorgehen, um dies für die Org als Ganzes sehr lohnenswert zu machen.

HCO erschafft die Org tatsächlich. Und wenn die Öffentlichkeitsabteilungen gemäß einem unabhängigen Verhältnisses besetzt werden, muss HCO sichergehen, dass die Bestimmungen dieses Richtlinienbriefes auch eingehalten werden; sonst wird der gesamte Mitarbeiterstab unter enorm niedriger Entlohnung zu leiden haben und überlastet werden.

*Jede* Öffentlichkeitsabteilung sollte gewarnt werden, nicht zu sehr "in Richtung Klinik zu tendieren". Power und Solo (wo man es ja schließlich sowieso irgendwie mit Auditoren zu tun hat) in SHs und AOs bilden die Ausnahme; doch im Übrigen kann es jeden in der Org sein letztes Hemd kosten, wenn Abt. 4 mit zu vielen PCs überschwemmt wird. Solvenz liegt in *guter* Ausbildung begründet. Nicht im Prozeßing. Dieser Punkt ist der wichtigste fundamentale Grund für "unzureichende Unterstützungszahlungen für Mitarbeiter". Es wird ja schließlich viele Millionen von Auditoren erfordern, um diesen Planeten zu klären.

Es gibt eine Menge guter Gründe dafür, dass Leute ausgebildet werden und ihr Prozeßing von Mitstudenten bekommen. Die Zeiten der "auf die Schnelle gemachten unteren Grade" sind vorbei. Es erfordert Dutzende und Aberdutzende von Stunden, um die unteren Grade wirklich zu auditieren. Die Lösung ist "ein wirklicher Auditor sein".

Ich hoffe, dass dies den Öffentlichkeitsabteilungen hilft sowie zur Solvenz allgemein beiträgt.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor. East Grinstead. Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 10 OCTOBER 1970

Remimeo

## UTILIZATION

(Originally written by LRH for the *Apollo* OODs of  
10 Oct. 70. Issued as an HCO PL on 16 Sept. 80.)

Personnel utilization is a very important factor. Overmanned and undermanned areas are the first consideration. The next is hatted and producing. An area can be overmanned and also not producing, the reason being lack of org board or lack of hats or both.

Utilization is proven only by production, *not* by busyness.

Org board and hat and training when done and followed add up to production.

Lack of org board, hats and training or neglect of them can add up to frantic busyness with poor production. A government does this so well it takes millions of them to add up to liability.

Only if well organized and trained and producing can a small group attain any control of its area.

L. RON HUBBARD  
Founder



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 20. OKTOBER 1980

Remimeo

(Ursprünglich ein Artikel von LRH  
in den OODs vom 20. August 1971)

*Personal-Serie Nr. 36*

**MUSICAL CHAIRS**

Das HCO PL 29. JULI 71, AUSGABE I, WARUM HATTING? ist wahrer, als ich dachte.

Musical Chairs im Leben *sind* der Mechanismus, der ARK-Brüchen auf Grad III zugrunde liegt. Destabilisierung führt zu ARK-Brüchen!

Eine ganze Belegschaft kann in einen "Sad effect" gelangen!

Dies ist der Mechanismus, den Regierungen verwenden.

Es ist das grundlegende Werkzeug des Sozialisten. Wenn er nur alle destabilisieren kann, kann er sie durch Degradierung umbringen.

Es ist ein grundlegendes Werkzeug des Geisteskranken, seine eigene Stabilität zu wahren, indem er alle anderen destabilisiert.

Es gibt noch mehr dazu, aber es ist eine wichtige Entdeckung, die sogar das ARK-Bruch-Rudiment und die den "No-Gain-Case" betrifft.

Das also ist es, woran ich in letzter Zeit in meinen Forschungen gearbeitet habe. – Und es zahlt sich aus!!!

Es begann mit meiner Annahme, daß es sich bei Musical Chairs, die wir in Organisationen haben, um eine soziale Aberration und nicht um Verwaltungsfehler handelt. Daran schloß sich eine ganze Reihe von Entdeckungen an.

L. RON HUBBARD  
Gründer

Zusammengestellt und herausgegeben  
von Sherry Anderson Compilation  
Missionaire

Genehmigt und angenommen von den  
VORSTÄNDEN DER  
SCIENTOLOGY-KIRCHEN



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 24. SEPTEMBER 1971RC

Revidiert am 26. Februar 1989

Remimeo  
HAS  
HCO  
PCO

## MODELL ZUR VERWENDUNG FÜR ZUWEISUNGEN

Die folgenden Modell-Zuweisungen sind Beispiele, die in Tagesbefehlen oder für Posteneinsetzungen durch den Personalkontroll-Beauftragten bei der Zuweisung von Personal zu verwenden sind.

### HCO-EXPEDITOR

\_\_\_\_\_ (Name) wird als HCO-Expeditor, Dept. 1, Abt. 1, zugewiesen.

Sein Vorgesetzter ist \_\_\_\_\_.

Sein Betreuer ist \_\_\_\_\_.

Er muß von Unterabteilung 14 ein Programm zur Ausbildung in grundlegender Verwaltung (Mitarbeiter-Status 0, Mitarbeiter-Status I und Mitarbeiter-Status II) erhalten.

Er hat sich beim Kursüberwacher für Mitarbeiterausbildung \_\_\_\_\_ (Name) zu melden, um für Teilzeitstudium außerhalb der Arbeitszeit eingeschrieben zu werden.

Er steht für Arbeiten in überbelasteten Bereichen der Org gemäß Zuweisung durch die Unterabteilung 1 zur Verfügung.

Wenn sein Teilzeit-Studierprogramm abgeschlossen ist, wird er für eine Posteneinsetzung zulässig sein.

PCO

Unterabteilung 1

### FÜR EINEN POSTEN IN AUSBILDUNG

\_\_\_\_\_ (Name), HCO-Expeditor wird hiermit als

\_\_\_\_\_ in Ausbildung zugewiesen.

Er muß in der Unterabteilung 14 für das erforderliche Studium ein Programm erhalten, so daß er sämtliche Erfordernisse erfüllt, die er noch nicht abgeschlossen hat, und sämtliche Erfordernisse, die für diesen Posten nötig sind. (Grundlegender Mitarbeiter-Hut, Org-Board-Übungen, Abteilungszusammenfassung, Posten-Hut usw.).

Er wird sich dann beim Kursüberwacher für Mitarbeiterkurse \_\_\_\_\_ melden, um eingeschrieben zu werden und außerhalb der Arbeitszeit ein Teilzeitstudium zu absolvieren. Er hat Wortklären Methode 1 zu erhalten und seine Materialien müssen mit Methode 2 wortgeklärt werden; seine Abteilungszusammenfassung und sein **Posten**-Hut müssen mit Methode 2 wortgeklärt, sternrangig überprüft und in Knetmasse dargestellt werden. Danach muß er Postenzweck-Klären erhalten.

Er ist zu keinerlei Zulagen berechtigt, bis dieser Zyklus abgeschlossen ist und er gute Postenstatistiken hat.

PCO

### POSTENEINSETZUNG FÜR EINEN REGULÄREN POSTEN

Nachdem \_\_\_\_\_, (Name), für den Posten \_\_\_\_\_ angelernt worden oder in Ausbildung gewesen ist und bescheinigt hat, daß er auf seine grundlegenden Erfordernisse, seinen Posten- und Abteilungs-Hut wortgeklärt und ausgebildet worden ist und darauf ein Bestanden erhalten hat; nachdem sein Postenzweck geklärt wurde und er gute Postenstatistiken gezeigt hat, wird er für den Posten \_\_\_\_\_ ernannt und ist als vollständiger Mitarbeiter qualifiziert und zu weiteren Org-Diensten und Zulagen berechtigt.

Er wird zum vollen Status eines Mitarbeiters beglückwünscht.

PCO

## VERSETZUNG

\_\_\_\_\_ (Name) wird hiermit versetzt vom (alter Posten) zu  
\_\_\_\_\_ (neuer Posten) IN AUSBILDUNG. Er wird ersetzt  
durch (Ersatz).

Er wird gewarnt, daß er bis zu einem Abstand von zwei Jahren, wenn er seinen Hut nicht vollständig niederschreibt und seinen Ersatz nicht vollständig einarbeitet und den Posten nicht in ausgezeichnetem Zustand hinterläßt, jederzeit wieder zurückbeordert werden kann, um jegliche Verstimmung oder jeglichen Schaden wieder in Ordnung zu bringen, der durch achtlose Postenübergabe verursacht worden ist.

Er muß sich bei der Unterabteilung 14, Abteilung 5 melden, um ein vollständiges Programm für seinen neuen Posten zu erhalten. Dieses Programm soll jegliche Lücken in den grundlegenden Erfordernissen, wie zum Beispiel SS I, SS II, Grundlegender Mitarbeiter-Hut und benötigte technische Daten über seinen neuen Posten entdecken und diese füllen. Das Programm muß die Abteilungszusammenfassung oder das vollständige Abteilungspack im Zusammenhang mit dem neuen Posten wie auch den Posten-Hut mit einbeziehen.

Er hat sich dann beim Registrar und beim Kursüberwacher für Mitarbeiterkurse zu melden und sich vollständig auf Mitarbeiterkursen für Teilzeitstudium in seiner eigenen Zeit einschreiben zu lassen.

Sein Wortklären Methode 1 ist zu verifizieren und bei seinem Studium ist er auf alle relevanten Materialien mit Methode 2 wortzuklären. Er hat auf seinen neuen Posten-Hut Wortklären Methode 2 zu erhalten und muß sternrangig darauf überprüft werden und den Hut in Knetmasse darstellen.

Dann muß sein neuer Postenzweck geklärt werden.

Wenn das Obige durchgeführt und als komplett bescheinigt worden ist und er gute Statistiken für den Posten demonstriert hat, wird er vollständig auf Posten eingesetzt werden und wieder für vollständige Lohnzahlungen, Zulagen oder andere Org-Dienste zulässig sein.

PCO

## ENTLASSUNG

\_\_\_\_\_ (Name) verläßt die Org.

(Grund): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Er muß sich für sämtliche Materialien seines Postens verantworten, seinen Hut und jegliche Mitteilungszettel oder Papiere bei HCO einreichen, wobei klar gekennzeichnet sein muß, zu welchem Posten sie gehören.

Er hat vom Kassierer die vollständige Aufzeichnung über jegliche Beträge zu erhalten, die er für Ausbildung, Prozeßing oder wegen des Versäumnisses, seinen Vertrag abzuschließen, oder für spezielle Ausbildung schuldig ist, und er muß sein Zahlungsverprechen geben.

Er ist von jeder weiteren Ausbildung bzw. jedem weiteren Prozeßing durch irgendjemanden oder in irgendeiner Org ausgeschlossen, bis er seine Schulden beglichen hat.

Er soll sich beim Kaplan melden, um Ratschläge zu erhalten, was er tun muß, um sich verwendbarer oder qualifizierter zu machen.

Sein ihm zugewiesener Zustand ist \_\_\_\_\_.

PCO

### BEENDUNG DES VERTRAGS

\_\_\_\_\_ (Name), der seinen Vertrag mit der Org beendet hat, wird

(vertraglich weiter verpflichtet) // (als Mitarbeiter entlassen)

Er hat seinen Hut niederzuschreiben und seine Ablösung einzuarbeiten.

Er hat RAM (der Unterabteilung für Aufzeichnungen, Vermögenswerte und Material) alle Materialien zu übergeben, über die er verfügt.

Er muß gemäß dem HCO PL VOM 7. DEZ. 76, WEGGEHEN UND BEURLAUBUNGEN, ein Confes-sional für weggehende Mitarbeiter erhalten.

Wenn diese Dinge durchgeführt worden sind, kann ihm sein letzter Lohnscheck ausgehändigt werden.

Er geht in einem Zustand von \_\_\_\_\_.

PCO

L. RON HUBBARD  
Gründer

Revision unter Mithilfe der LRH  
Technical Research and Compila-  
tions

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 24. Juni 1973R<sup>11</sup>

Revidiert am 23. Oktober 75

(Die Revision ist die Signatur)

Remimeo

***ESTO-Serie 29R***

***Personal-Serie 27R***

## **BESETZUNG<sup>12</sup>**

Der Begriff "Besetzung" ist in HCO mißverstanden worden und ist wahrscheinlich generell mißverstanden; das heißt, die offiziell zugelassene Anzahl von Personen und die offiziell festgelegten Posten eines Tätigkeitsbereiches, sei es eine Org oder ein Schiff.

Ohne diese grundlegenden Besetzungen werden Posten in Orgs falsch aufgefüllt. Statt zehn Auditoren hat man einen einzigen Auditor und neun Verwaltungsmitarbeiter an anderer Stelle.

Dieser generelle Begriff von Besetzung fehlt im Allgemeinen und liegt der Ursache dafür zugrunde, warum Organisierungstafeln in gewissem Grade nicht in Gebrauch sind.

In einer beliebigen Org, die nicht so gut läuft, können Sie nicht genug Personal und zu viel Personal vorfinden. Sie mögen auch herausfinden, daß das Personal nicht auf die Posten gesetzt wurde, die unbedingt gehalten werden müssen.

Festlegen des Postens, den zu halten notwendig ist, ist das, was mit "Zuweisen einer Besetzung" gemeint ist.

Ich realisierte bis vor kurzem nicht, daß der Begriff schwierig zu vermitteln war.

Im Wörterbuch steht, daß eine "Besetzung" einfach eine Liste von allen Offizieren und Männern eines Schiffes ist. Dies ist so weit von der tatsächlichen Definition entfernt, daß es Verwirrung schafft.

Eine "Besetzung" ist die vollständige Liste der Posten, die gehalten werden müssen und wo sie auf der Organisierungstafeln hingehören. Dies vermittelt Ihnen eine etwas andere Vorstellung davon, was mit "Besetzung" gemeint ist.

Zwei Orgs hatten zum Beispiel keine vollständige Standard-Besetzung. Sie hatten einfach alle möglichen Posten, die in der Org gehalten werden konnten. Das sagt Ihnen aber nicht, welche Posten in der Org gehalten werden sollten.

---

<sup>11</sup> Anm.d.Herausgebers: Ursprünglich herausgegeben als OOD 8.11.71

<sup>12</sup> Anm.d.Herausgebers: Das Original hat keinen Titel

Somit ist Personalkontrolle nicht möglich.

Im Falle einer anderen Org gab es dort eine maximale zugelassene Besetzung, aber sie wurde nie vervollständigt.

Es gibt für jede separate und individuelle Org eine Besetzung.

Bis die Besetzung einer Org aufgestellt, bekannt und erreicht ist, wird es fortwährende Schwierigkeiten mit Personal und Schwierigkeiten bei dessen Handhabung geben.

Je früher dies in Ordnung gebracht wird, desto leichter werden die Zeiten für uns alle.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:mg

ASSOCIATION SECRETARY DIRECTIVE  
3 JUNE 1957

**QUALIFICATIONS OF A  
PERMANENT STAFF MEMBER**

**Administrative:**

1. Must have been with organization three months.
2. Must know the Code of a Scientologist.
3. Must have passed an examination on the Organization Board and Comm Centre given by HCO Board of Review.
4. Must be accepted by a staff majority vote, an Advisory Committee majority vote and finally must be passed on favourably by Association Secretary.

**Technical:**

1. Must have been with organization three months.
2. Must have a certificate in force in Dianetics or Scientology.
3. Must have passed successfully five levels of Indoctrination.
4. Must know the Auditor's Code and Code of a Scientologist.
5. Must have passed an examination by HCO Board of Review for validation.
6. Must have passed an examination on the Organization Board and Comm Centre given by HCO Board of Review.
7. Must be accepted by a staff majority vote, an Advisory Committee majority vote and finally must be passed on favourably by Association Secretary.

**Both:** A permanent staff member cannot be dismissed except by a unanimous vote of the Advisory Committee or by L. Ron Hubbard. He has the rights of vacation with pay. There may also be an honorary staff member who is neither temporary nor permanent. Permanent Staff Member Examination is given by HCO Board of Review.

Jack Parkhouse

[Note: Originally issued in two sections, Administrative and Technical, as FCDC P/Ls of 2 May 1957 by L. Ron Hubbard, with an additional point between 6 and 7 which read: "7. Must have a minister's certificate in force and must keep it in force."]



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
37 Fitzroy Street, London W1  
HASI POLICY LETTER VOM 5. SEPTEMBER 1957  
Ausgabe I

Alle Mitarbeiter  
Anschlagbrett

## **BESTÄTIGUNG VON MITARBEITERN**

Alle technischen Mitarbeiter, die bis zum Zeitpunkt des Kongresses nicht bestätigt wurden bzw. die bis zu diesem Zeitpunkt keine Verwaltungs-Prüfung bestanden haben,

1. werden als temporäre Mitarbeiter betrachtet;
2. verlieren eine bestimmte Anzahl Unterhaltseinheiten. Alle Verwaltungsmitarbeiter, die bis zum Zeitpunkt des Kongresses das Folgende nicht gemacht haben, gelten als temporäre Mitarbeiter mit niedrigerer Unterhaltseinstufung:
  1. eine Prüfung über das Org Board bestanden;
  2. eine Prüfung über das Kommunikationszentrum bestanden;
  3. Bestehen einer Prüfung über die Telefonsysteme, das PO<sup>13</sup>-System und die internen Telefone;
  4. eine Prüfung über den Zweck der HASI bestanden;
  5. das Buch DIE PROBLEME DER ARBEIT gelesen.

Diejenigen Mitarbeiter, die eine Einstufung als permanente Mitarbeiter erhalten haben, bekommen eine höheren Lohn als diejenigen, die diese Einstufung nicht haben.

L. RON HUBBARD  
Gründer

---

<sup>13</sup> *Anmerkung d. Übers.:* PO: (britischer Slang) externes Telefonsystem. "PO" ist eine Abkürzung für "British Post Office" = Britisches Postamt. Zum Zeitpunkt, als dieser Policy Letter verfaßt wurde, wurde in England das Telefonsystem vom Britischen Postamt betrieben. Deshalb wurde dieses System für gewöhnlich als "BPO" oder "PO" bezeichnet.



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 18. JANUAR 1960  
(Herausgegeben als See ED in Washington, D.C.)

CenOCon

**QUALIFIKATIONEN VON  
PERMANENTEN MITARBEITERN**

(hebt vorherige Direktiven auf)

1. Kennt die Organisierungstafel.
2. Kennt das Kommunikationszentrum.
3. Erfüllt die OCA- (APA-) und IQ-Standards.
4. Hat drei Monate lang für die Organisation gearbeitet.
5. Wurde bezüglich sämtlicher Overts und Withholds aus diesem Leben als geklärt überprüft.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
37 Fitzroy Street, London W1  
HASI POLICY LETTER VOM 10. MÄRZ 1959

## **PERMANENTE MITARBEITER**

Sobald permanente Mitarbeiter in den Besitz ihrer Zertifikate kommen, sind sie berechtigt, Privilegien permanenter Mitarbeiter zu beanspruchen.

Diese Privilegien enden natürlich, falls ein permanenter Mitarbeiter den Kirchenstab ohne eine formelle Abwesenheitserlaubnis verlassen sollte. Sie können auch nicht in Anspruch genommen werden, wenn ein Mitarbeiter bekannt gemacht hat, daß er geht.

L. RON HUBBARD  
Gründer



CenOCon

## **ANFORDERUNGEN FÜR EINEN POSTEN ALS MITARBEITER**

(hebt frühere Direktiven auf)

Personen, die sich für eine Stelle in HCOs oder Zentralen Organisationen bewerben, müssen folgende Anforderungen erfüllen:

1. Sie müssen einen Security- Check bestehen, der zeigt, daß sie weder eine kriminelle Vergangenheit noch kriminelle Absichten haben:
2. Eine Überprüfung bezüglich "Hilfe", die zeigt, daß Fähigkeit zur Hilfe vorhanden ist.
3. Eine akzeptable, d.h. nicht vollständig unterhalb der Mittellinie liegende Kurve bei einem Persönlichkeitstest.
4. Einen IQ von mindestens 110.

Personen, die in diesem Leben eine kriminelle Vergangenheit haben, dürfen nicht eingestellt werden.

## **ANFORDERUNGEN FÜR MITARBEITER-AUDITOREN**

Ein Mitarbeiter-Auditor *muß* Folgendes haben:

1. Er muß ein gültiges professionelles Zertifikat besitzen, außer das Zertifikat wartet nur noch auf die endgültige Unterschrift; in diesem Fall kann das provisorische Schreiben an dessen Stelle treten;
2. Er muß über eine Kenntnis der modernen Prozesse verfügen.

Damit ein Mitarbeiter-Auditor den Status eines permanenten Mitarbeiters erlangen kann, muß er Folgendes haben:

1. Eine profunde Kenntnis des E-Meters, von Pre-sessioning und der Modell-Sitzung;
2. Eine gründliche Kenntnis der CCHs;
3. Eine *freie* Nadel auf Hilfe;
4. Eine Kurve im oberen Drittel der grafischen Darstellung;
5. Einen IQ von 120 oder mehr;

6. Eine Kenntnis des Kommunikationszentrums;
7. Eine Kenntnis des Org Boards. Ein permanenter Mitarbeiter in irgendeiner Abteilung muß die obigen Anforderungen erfüllen.

### **REGISTRAR-POSTEN**

Es darf niemand in der Korrespondenz oder als Registrar tätig sein, der bezüglich Hilfe nicht ziemlich befreit ist (hält Hilfe im Tätigkeitsbereich PrR nicht für unmöglich). Solche Personen sollten speziell in Bezug auf Hilfe auditiert werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 26. NOVEMBER 1960

Alle Zentralen Orgs  
Bereits herausgegeben in  
Südafrika

## **ERFORDERNISSE FÜR PERMANENTE MITARBEITER**

Um für Mitarbeiter-Intensive, Urlaub, Krankenurlaub und anderen Beihilfen in einem HCO oder einer Zentralen Organisation in Frage zu kommen, muß eine Person ein permanenter Mitarbeiter sein.

Das Folgende sind die Erfordernisse für einen permanenten Mitarbeiter:

1. Ein *beliebiges* gültiges Zertifikat (einschließlich HAS).
2. Das Bestehen eines Security-Checks. (kein krimineller, von Subversion geprägter oder kommunistischer Hintergrund.)
3. Der Hilfe-Button ist in gutem Zustand.
4. Eine akzeptable Testkurve (nicht vollständig unterhalb der Mittellinie und die Mehrzahl der Punkte liegt nicht unterhalb der Mittellinie).
5. IQ 110 oder darüber.
6. Kenntnis des Kommunikationssystems und des HCOBs vom 8. Apr. 58.<sup>14</sup>
7. Kenntnis der Organisierungstafel.
8. Drei Monate hauptamtlich als Mitglied tätig.

*Anmerkung:* Personen, die einen kriminellen, von Subversion geprägten oder kommunistischen Hintergrund haben, sollen nicht eingestellt werden.

## **ERFORDERNISSE FÜR EINEN POSTEN ALS FÜHRUNGSKRAFT**

1. Permanenter Mitarbeiter.
2. Ein gültiges Professionellen-Zertifikat.
3. Freie Nadel in Bezug auf den Kontroll-Button.
4. Freie Nadel in Bezug auf den Hilfe-Button.

---

<sup>14</sup> HCOB 8. Apr. 58: eine jetzt aufgehobene Ausgabe mit dem Titel: REVISION ALLER VORHERIGEN HCO POLICY LETTER ÜBER DAS KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN. Die aktuellen Richtlinien über Kommunikationssysteme von Scientology Organisationen sind in den OEC-Bänden 0 und 1 enthalten.

### **ERFORDERNISSE FÜR EINEN TEMPORÄREN MITARBEITER-AUDITOR**

1. Ein gültiges Professionellen-Zertifikat (oder ein Brief, der zeigt, daß eine Prüfung bestanden wurde und daß das Zertifikat in Vorbereitung ist) (Brief vom D of T).
2. Eine genaue Kenntnis des E-Meters.
3. Eine genaue Kenntnis der CCHs.
4. Keine Inversion in Bezug auf Hilfe.
5. Keine Inversion in Bezug auf Kontrolle.

### **ERFORDERNISSE FÜR EINEN PERMANENTEN MITARBEITER-AUDITOR**

1. Permanenter Mitarbeiter
2. Freie Nadel in Bezug auf Hilfe
3. Freie Nadel in Bezug auf Kontrolle
4. Angemessene Gewinne von auditierten PCs

*Anmerkung:* Das Niveau der Löhne für einen Mitarbeiter sollte unter Beachtung der obigen Punkte festgelegt werden wie auch anhand seiner tatsächlichen Position in der Org.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 13. FEBRUAR 1961

CenOCon

**ÄNDERUNGEN DER ERFORDERNISSE  
FÜR PERMANENTE MITARBEITER**

(Modifiziert den HCO PL vom 26. Nov. 60, ERFORDERNISSE FÜR PERMANENTE MITARBEITER)

Das Folgende gilt ab Erhalt dieses Policy Letters: Anstelle eine Prüfung über die Organisierungstafel zu bestehen, muss ein Mitarbeiter eine strenge Prüfung über folgende Ausgaben bestehen:

DAS MUSTER EINER ZENTRALEN ORGANISATION, HCO PL 14. Februar 1961

und

DAS MITARBEITER-INFORMATIONSBULLETIN<sup>15</sup>, das das Kennfarbensystem und weitere Angaben enthält. Es ist seit langem Bestandteil der Mitarbeiter-Hüte und stellt eine Zusammenfassung vieler früherer Bulletins dar.

Außerdem gilt, dass ein Mitarbeiter, der sich nicht fristgerecht als permanenter Mitarbeiter qualifiziert hat, unter dem D of P kein Prozessing zu Mitarbeiter-Sätzen erhalten darf.

Die Frist bezüglich des früheren Policy Letters wird bis zum 1. Juni 61 verlängert.

L. RON HUBBARD  
Gründer

---

<sup>15</sup> [Anmerkung des Herausgebers: Dieses Bulletin ist seither revidiert worden durch den HCO PL vom 4. Jan. 66 II, KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN: MITTEILUNGSZETTEL.]



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

CenOCon

## QUALIFIKATION VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

(Siehe HCO PLs über Führungskräfte und Personal, 13. Febr. 61, VERÄNDERUNGEN DER ERFORDERNISSE FÜR PERMANENTE MITARBEITER und 17. Febr. 61, QUALIFIKATIONEN FÜR EINEN MITARBEITERPOSTEN, GENEHMIGUNGSPFLICHT BEI PERMANENTEN FÜHRUNGSKRÄFTEN<sup>16</sup>)

Ich werde für jeden Mitarbeiter ein Qualifikationszertifikat bestätigen und herausgeben, der den Anforderungen einer Führungskraft genügt – unabhängig davon, ob er einen Führungsposten bekleidet oder nicht.

Dies bedeutet, dass ein Qualifikationszertifikat für Führungskräfte für einen Führungsposten in einer Zentralen Org nicht erfordert oder vorschreibt, dass der Inhaber den Posten bekleidet oder die Einheiten einer Führungskraft erhält.

Eine Person, die nicht tatsächlich einen Posten einer Führungskraft innehat, aber wünscht, ein Qualifikationszertifikat für Führungskräfte zu erhalten, muss allen Anforderungen für diesen Posten als Führungskraft oder als Führungskraft generell genügen, und ebenso muss sie eine gute Bewertung bei einer Hutüberprüfung für diesen Posten erreichen.

Einmal einen solchen Posten in der Organisation bekleidet zu haben, qualifiziert die Person nicht automatisch, wird aber berücksichtigt werden.

Personen, die ein Qualifikationszertifikat für Führungskräfte anstreben, sollten bei ihrer Bewerbung genauso wie eine Führungskraft behandelt werden.

Überzählige qualifizierte Personen für sämtliche Führungsposten unter den Mitarbeitern zu haben bedeutet schnellere Expansion und schnelleres Wiederbesetzen frei gewordener Posten mit sofortigen Unterhaltseinheiten einer Führungskraft, im Gegensatz zu einer Postenbesetzung auf temporärer Basis – mit dem sich daraus ergebenden langen Warten auf Unterhaltseinheiten.

L. RON HUBBARD  
Gründer

---

<sup>16</sup> [Anmerkung des Herausgebers: HCO PL 17. Febr. 61, QUALIFIKATIONEN FÜR EINEN MITARBEITERPOSTEN, GENEHMIGUNGSPFLICHT BEI PERMANENTEN FÜHRUNGSKRÄFTEN, wurde später modifiziert. Siehe HCO PL 28. März 61, mit demselben Titel.]



CenOCon

**PERSONALRICHTLINIEN QUALIFIKATIONEN  
FÜR EINEN MITARBEITERPOSTEN,  
GENEHMIGUNGSPFLICHT BEI  
PERMANENTEN FÜHRUNGSKRÄFTEN**

(Modifiziert HCO PL 17. Febr. 61, QUALIFIKATIONEN FÜR EINEN MITARBEITERPOSTEN; GENEHMIGUNGSPFLICHT BEI PERMANENTEN FÜHRUNGSKRÄFTEN.)

Ich wünsche jetzt alle Führungskräfte, die für einen Posten in Zentralen Organisationen ernannt sind, zu genehmigen, bevor dem Ernannten ein permanenter Status zugewiesen wird.

Ich wünsche einen vollständigen Bericht des HASI-Vertreters über die Entlassung einer jeglichen permanenten Führungskraft, bevor die Entlassung stattfindet.

Die Daten, die mir übergeben werden müssen, damit ein Unterabteilungsleiter als permanenter Posteninhaber qualifiziert, schließen Folgendes ein:

1. Ein Minimum von 45 Tagen erfolgreicher Pflichterfüllung auf Posten.
2. Eine Aussage des Direktors für Prozessing über die Qualität und Fähigkeit der ernannten Person als Auditor anhand von PC-Testkurven.
3. Die eigene Testkurve und der IQ des Ernannten.
4. Eine Zusammenfassung seiner Laufbahn in Scientology.
5. Ein Security-Checkblatt über die Person.
6. Ein E-Meter Assessment, insbesondere auf Hilfe und Kontrolle.
7. Seine Examensresultate als permanenter Mitarbeiter.
8. Einen Bericht über eine Hut-Überprüfung auf Posten durch den HCO-Sekretär.
9. Die Verfahrensweise von SOP Ziele vollständig flach gelaufen.

Keine neue Führungskraft, die nicht von mir auf der obigen Grundlage genehmigt wurde, darf das Gehalt ihres Postens als Führungskraft erhalten, sondern nur das Gehalt, welches sie vorher auf einem Posten als Nicht-Führungskraft erhalten hat, bis meine Genehmigung vom Assoziations-Sekretär erhalten wird, die beim Empfang des Briefes gültig ist.

Keine Führungskraft darf als Führungskraft mit permanentem Status fortfahren, es sei denn, es wurde von mir am 1. Aug. 1961 oder danach genehmigt, und wenn es nicht genehmigt

migt wurde, wird sie auf die Lohnzahlungen eines Leitenden Auditors zurückgestuft, selbst wenn sie den Posten beibehält.

Zum Zwecke dieses Policy Letters wurden die folgenden Posten als der Führungskraft definiert:

*In HASI:*

- Assoziations-(oder Organisations-)sekretär PE-Direktor
- Direktor für Ausbildung
- Direktor für Prozessing
- Direktor für Werbung und Registration
- Leitender Registrar (Personen)
- Brief Registrar
- Direktor für Material
- Direktor für Buchhaltung

*Im HCO:*

- Kontinentaler HCO-Sekretär
- HCO-Gebietssekretär

Allen Personen, die auf diese Weise von mir permanent ernannt wurden, soll ein kleines Zertifikat darüber ausgestellt werden.

Die Zusammenstellung der erforderlichen Materialien 1-9 obliegt ausschließlich der Verantwortung der Person, die ernannt wird.

## **VORÜBERGEHENDE ERNENNUNGEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN MÜSSEN VON HCO GENEHMIGT WERDEN**

Der kontinentale HCO-Sekretär muß jegliche vorübergehende Ernennung einer Führungskraft genehmigen, bevor der Person der Posten übergeben wird. Dies bedeutet nicht, daß dieser vorübergehend Ernante das Gehalt des Postens erhält.

Die Genehmigung, eine Führungskraft vorübergehend zu ernennen, darf nur aus folgenden Gründen zurückgewiesen werden:

1. Vergangene nicht erfolgreiche Erfahrungen mit dem auf den Posten Berufenen.
2. Die Punkte auf der Testkurve sind unterhalb der Mittellinie.
3. IQ kleiner als 120.
4. Security-Check nicht bestanden.

5. Kontroll- und Hilfefknöpfe ergeben eine ganz schlechte Reaktion am E-Meter.
6. Die Überprüfung von Mitarbeiter-Testkurven und der Zeitdauer als Mitarbeiter zeigen, daß andere Personen besser für den Posten qualifiziert sind.

Wenn keine Person gefunden werden kann, die für den vorübergehenden Posten als Führungskraft qualifiziert, darf er nicht besetzt werden.

Im Falle eines Mißbrauchs oder einer Verwirrung über diesen Abschnitt kann der Assoziations-Sekretär jede Aktion, die am Laufen ist, stoppen und die vollständigen Einzelheiten zwecks Entscheidung an mich senden.

### **VORÜBERGEHEND UND PERMANENT DEFINIERT**

Eine vorübergehende Führungskraft füllt den Posten auf einer vorübergehenden Basis aus, wobei sie das Wort "vorübergehend" im Postentitel verwendet. Er oder sie erhält nicht die Unterhaltseinheiten des Führungspostens, sondern die früher bezogenen Einheiten oder die Einheiten eines führenden Auditors, was auch immer höher ist. Er oder sie kann jeder Zeit mit oder ohne Grund durch den Assoziations-Sekretär oder durch einen qualifizierten HCO-Sekretär zu der Zeit, in der der HCO-Sekretär einen Notlagezustand handhabt, des Postens enthoben werden.

Eine permanente Führungskraft benutzt den vollen Titel und erhält volle Einheiten des Postens.

Er oder sie kann vom Assoziations-Sekretär oder vom HCO-Sekretär, der einen diese Unterabteilung betreffenden Notlagezustand handhabt, auf einen ähnlichen Posten versetzt werden. Er oder sie darf nicht länger als 2 Wochen alle 3 Monate ohne Gehalt vom Posten suspendiert werden, um im Falle eines konstanten Versagens in der Unterabteilung auditiert zu werden. Er oder sie darf nur nach genauer Untersuchung und nachdem Berichte von mir empfangen wurden von mir selbst des Postens enthoben werden.

### **ERNENNUNG FÜR MITARBEITERPOSTEN**

Es darf keine Ernennung für irgendeinen Mitarbeiterposten unternommen werden, ehe nicht die folgende Verfahrensweise befolgt wurde.

Ein Bewerbungsformular (grün auf rosa, da es in die Finanzabteilung gehört und die Lohnzahlungen beeinflusst) wurde dem Büro des Sekretärs des Assoziations-Sekretär zur Verfügung gestellt.

Leute, die hauptamtlich tätig werden möchten, werden von der Rezeption zum Sekretär des Assoziations-Sekretär geleitet (oder es kann ein kleiner Stapel von Formularen an der Rezeption hinterlassen werden).

Das Bewerbungsformular selbst besagt, wo es lang geht. Die Person trägt ihre eigenen verschiedenen Qualifikationen und wesentlichen Statistiken ein. Es sendet die Person dann direkt zum Verantwortlichen für Tests, um einen Test zu erhalten, oder (was wahrscheinlicher ist) um den Test aus ihren Akten zu bekommen. Die Person geht dann zum HCO-Sekretär. Der HCO-Sekretär zeichnet das Bewerbungsformular an den Stellen zur Testdurchsicht, führt eine kurze Sicherheitsüberprüfung durch, trägt jenes Ergebnis ein und bestimmt dann, ob a) die Person als hauptamtlich tätiges Mitglied aufgenommen werden kann oder b) diese Person nicht als hauptamtlich tätiges Mitglied aufgenommen werden kann, bis sie auditiert wurde, oder c) daß diese Person nicht als hauptamtlich tätiges Mitglied aufgenommen werden kann.

Wenn die Resultate b) oder c) sind, wird dies der Person sofort mitgeteilt. Wenn das Resultat a) ist, dann wird die Person für ein Interview zum Assoziations-Sekretär (oder seinem Sekretär) geschickt und die Ergebnisse des Interviews werden festgehalten. Der Person wird dann gesagt, wann sie zur Arbeit erscheinen soll oder daß er oder sie informiert wird, wenn es eine freie Stelle gibt.

Wenn die Person als hauptamtlich tätiges Mitglied aufgenommen wird (jetzt oder später), dann sind auf der Bewerbung vom Sekretär des Assoziations-Sekretär die Einheiten oder Lohnzahlungen festgehalten und sie wird zur Finanzabteilung geschickt, wenn die Arbeit begonnen wird.

Die Buchhaltungsunterabteilung legt in den Kreditorenakten einen Folder für die Person an.

Die Buchhaltung darf keinen Scheck ausstellen, bis das Formular durchweg als okay abgezeichnet und in der Buchhaltungsunterabteilung angekommen ist.

Die Weiterleitung des Formulars wird in jedem Fall auf dem linken Rand notiert.

Wichtig: Nach dem 1. August 1961 darf die Finanzabteilung sogar an alte Mitarbeiter Löhne auszahlen, wenn sich kein Bewerbungsformular in der Buchhaltungsakte befindet.

## **BEENDIGUNG DER HAUPTAMTLICHEN MITGLIEDSCHAFT**

Wenn die hauptamtliche Mitgliedschaft beendet wird, muß die weggehende Person auf einem ähnlichen Formular weitergeleitet werden, um seine oder ihren letzten Lohn zu erhalten.

Das Formular erhält man beim Sekretär des Assoziations-Sekretär, der der Hüter aller Formulare ist, über den Unterabteilungsleiter der Unterabteilung der weggehenden Person oder über den Assoziations-Sekretär

Die Weiterleitung des Formulars ist vom linken Rand ersichtlich und erklärt sich selbst. Es hat grüne Tinte auf rosa Papier.

Das Formular ist folgendermaßen überschrieben:

## **BEENDIGUNGSFORMULAR**

Ohne dieses Formular können Sie weder Ihre letzten Lohn noch irgendwelche Empfehlungen für zukünftige Arbeitgeber erhalten.

Die weggehende Person trägt ihren Namen und das Datum ein und schreibt die Gründe auf, weshalb sie geht.

Sie gibt das Formular an den Unterabteilungsleiter weiter, der seine bzw. ihre Bemerkungen eintragen kann.

Die weggehende Person meldet sich dann bei HCO und wird auf ARC-Brüche und Withholds hin überprüft und kann auf Kosten der Organisation zum Prozessing beordert werden, was aber nicht länger als 12 % Stunden dauern darf, vorzugsweise 5 Stunden.

Wenn die weggehende Person dann ihre Meinung über das Weggehen ändert, wird das Formular von dem Unterabteilungsleiter vernichtet.

Die Person meldet sich erneut beim Unterabteilungsleiter, damit mit dem Formular fortgefahren oder es im Falle des Bleibens vernichtet wird. Dann bringt das Formular zum Direktor für Material, um ihre Arbeitsmaterialien sowie jegliche Ausrüstung abzugeben und dessen Abzeichnung zu erhalten. Darunter fallen auch E-Meter oder Ähnliches; ein und im Falle eines Unterabteilungsleiters oder eines Assoziations-Sekretär mag eine vollständige Inventur durch eine bezahlte Firma erforderlich sein, wenn die Menge groß ist.

Die Person sucht jetzt mit dem Formular die Buchhaltung auf und erhält mit dem Formular ihren letzten Lohn.

Die Buchhaltung bewahrt zwar den Kreditoren-Folder in einem "Dead File" hinten in den Kreditorenakten auf, bis die jährliche Lagerung der Akten erfolgt, leitet jedoch die Originalbewerbung der Person und das Beendigungsformular (zusammengeheftet, wobei die Beendigung hinten ist) über die Kommunikationslinien zum Sekretär des Assoziations-Sekretär, der es ablegt.

Der letzte Lohnscheck für die Person wird dann von der Buchhaltung zu HCO gesandt und darf nicht direkt von der Buchhaltung an die Person ausgezahlt werden. HCO händigt den letzten Scheck aus, wenn die Person von HCO überprüft worden ist oder jegliches empfohlenes Auditing erhalten hat.

## **NACH PERSONAL SUCHEN**

Unterabteilungsleiter, die Personal suchen, können es sich, wo immer sie wünschen und wie immer sie wünschen, beschaffen, müssen jedoch zuerst in der Arbeitsbewerbungskartei des Sekretärs des Assoziations-Sekretär nachschauen, damit Zeit gespart wird.

Um die Kartei übersichtlich zu halten, sollte der Sekretär des Assoziations-Sekretär die Kartei in aktuelle (mit 3 Monaten) und inaktive Bereiche unterteilen.

In Zeiten der Expansion kann ein Mailing an die gesamte Liste gesandt werden. Dies dient dazu, die Kartei aufzufrischen. Die Antworten können mit den Originalbewerbungen abgelegt werden. Diese Leute, die sich bewerben, werden nicht in den "Dead Files" abgelegt, bis sie ihren Körper verlieren.

Das Instandhalten dieser Kartei verhindert die Randomität, die mit Notlagen- Einstellungen und dem Übergehen von Sicherheitserwägungen einhergehen.

Die fruchtbarsten Quellen für neues Personal sind die PE und die Akademie-Kurse. In diesen Bereichen sollten permanente Anschläge aushängen, daß Hilfe gesucht wird.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 23. JANUAR 1962

CenOCon

## PERMANENTE FÜHRUNGSKRÄFTE

(Verbessert den HCO PL vom 28. März 61, QUALIFIKATIONEN FÜR EINEN MITARBEITERPOSTEN, GENEHMIGUNGSPFLICHT BEI PERMANENTEN FÜHRUNGSKRÄFTEN.)

Die Zuerkennung des Status als permanente Führungskraft wurde bisher durch Veränderungen der Prozessing-Erfordernisse verzögert, die im HCO PL vom 22. Juli 61, BEZAHLUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTE, und im HCO PL vom 23. Okt. 61 III, BEZAHLUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTE, dargelegt wurden.

Mit sofortiger Wirkung soll die Zuerkennung des vollständigen Status als permanente Führungskraft nur einer Führungskraft zukommen, die alle Erfordernisse erfüllt hat, wie sie im HCO PL vom 17. Febr. 61, QUALIFIKATIONEN FÜR EINEN MITARBEITERPOSTEN, festgelegt sind, und die außerdem von HCO nach Überprüfung als stabil Clear befunden worden ist.

Unterdessen soll jeder Führungskraft, die alle Erfordernisse des HCO PLs vom 28. März 61 *mit Ausnahme* der Prozessing-Erfordernisse erfüllt hat und die noch nicht stabil Clear ist, der Status "vorläufige permanente Führungskraft" zuerkannt werden. Dies wird ihn/sie berechtigen, den vollen Lohn für seinen/ihren Posten zu beziehen. Aber er/sie darf bis zum Zeitpunkt, wo er/sie von HCO als stabil Clear überprüft worden ist, nicht die Mitarbeiterzulageeinheiten als permanente Führungskraft beziehen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 21 MAY 1962  
(Cancels earlier directives)

CenOCon

**PERMANENT STAFF**

When a staff member has completed a contract with the organization, has passed an examination on the Pattern of a Central Org and has received a cleaned Prepcheck on the last two pages of the Joburg and Form 6A, Saint Hill, informed of this, will issue a Permanent Staff Certificate for that staff member.

L. RON HUBBARD

LRH:jw.jl.rd

[Cancelled by HCO P/Ls 9 August 1971, Issue IV, URGENT-HIGH CRIME PL – OPERATION STAFF STABILITY AND PERSONAL SECURITY, 16 September 1971, Issue III, same title, and 8 January 1972 revision of 9 August 1971, Issue IV, in the Year Books. – Note by Max Hauri none of those three issues are currently available.]



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 5. JUNI 1962

Ausgabe I

CenOCon

## **PRIVILEG ALS PERMANENTER MITARBEITER**

Mitarbeiter, die die Erfordernisse als permanente Mitarbeiter abschließen, können die Vorzüge internationaler Mitgliedschaft in Anspruch nehmen, während sie Mitarbeiter einer Zentralen Organisation oder eines Stadtbüros sind.

Auf Antrag eines Mitarbeiters wird von der Buchhaltung eine Faktura über Beitragsfreiheit ausgestellt (damit Aufzeichnungen existieren).

Wenn ein permanenter Mitarbeiter die Org freiwillig verläßt oder aus einem triftigen Grund entlassen wird, wird die Gebühr für die internationale Mitgliedschaft fällig (anteilmäßig zu bestimmender Teil einer Jahresmitgliedschaft).

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 16. JUNI 1964

CenOCon  
HCO-Sekretäre  
Assoziationssekretäre

**PERSONALAUFZEICHNUNGEN**  
**VERWALTUNGSZERTIFIKATE**

Als ein spezielles Projekt werden an alle *gegenwärtigen* und *ehemaligen* Mitarbeiter von Scientology Organisationen auf der folgenden Grundlage Verwaltungszertifikate ausgegeben:

*Hubbard Verwaltungskraft-Zertifikat*: Wird herausgegeben an 1) jeden Mitarbeiter, der derzeit zum Kirchenstab gehört und nicht für ein Hubbard Führungskraft-Zertifikat qualifiziert; oder 2) jeden, der vormals als Mitarbeiter in einer Scientology Organisation gearbeitet hat, egal wie kurz, und der nicht für ein Hubbard Führungskraft-Zertifikat qualifiziert.

Das *Hubbard Führungskraft-Zertifikat* wird ausgegeben an:

1. Jeden Mitarbeiter, der derzeit dem Kirchenstab angehört und vorweisen kann, daß er zumindest während eines Zeitraums von einem Jahr auf einem Führungsposten in einer Scientology Organisation gedient hat.
2. Jede Person, die vormals in einer Scientology Organisation gearbeitet hat und vorweisen kann, daß sie zumindest für ein Jahr auf einem Führungsposten gedient hat.

Führungsposten sind folgendermaßen definiert:

*In der HASI:*

*Im HCO:*

*Assoziations- (oder Org-) Sekretär*

*Kontinentaler HCO-Sekretär*

*PE-Direktor*

*HCO-Gebietssekretär*

*Direktor für Ausbildung*

*Direktor für Prozessing*

*Direktor für Einschreibung*

*Leitender Registrar (Personen)*

*Briefregistrar*

*Direktor für Material*

*Direktor für Buchhaltung*

**Um das Zertifikat zu erhalten, muß das beigelegte Antragsformular ausgefüllt werden und via ihren Assoziations-Sekretär und HCO-Gebietssekretär an HCO WW, Saint Hill, gesendet werden.**

HCO-Gebietssekretäre:

1. Verteilen Sie diese Formulare an alle gegenwärtigen Org-Mitarbeiter, einschließlich HCO-Personal. Leiten Sie es an den Org-Überwacher WW weiter, mitsamt einer Stellungnahme durch den Assoziationssekretär und einer Stellungnahme durch den HCO-Sekretär, die vertraulich sind.
2. Schicken Sie ein Formular samt Erklärung an jeden ehemaligen Mitarbeiter, der Ihnen bekannt ist oder in Ihren Akten verzeichnet ist. Sorgen Sie dafür, daß diese den Antrag an Sie zurückschicken, zwecks Stellungnahme durch den Assoziationssekretär und Sie, und leiten Sie ihn dann an den Org-Überwacher WW weiter.
3. Werben Sie für das Angebot in Ihrem kontinentalen Magazin, indem Sie den Leuten mitteilen, daß sie Sie um ein Antragsformular anschreiben sollen.

Die Verwaltungszertifikate werden nur von Saint Hill gedruckt und herausgegeben. Sie treten an die Stelle der gegenwärtigen Zertifikate für permanente Mitarbeiter und permanente Führungskräfte, die jetzt abgeschafft sind.

Inhaber von Zertifikaten für permanente Mitarbeiter und permanente Führungskräfte *müssen* jedoch ihren Antrag für die neuen Zertifikate einsenden.

Die Frist für dieses Projekt endet am 31. Dezember 1964. Danach werden die Verwaltungszertifikate nur noch für derzeitige Mitarbeiter erhältlich sein und die Erfordernisse strenger werden. Senden Sie Ihr Antragsformular also **jetzt** ein.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
BEWERBUNGSFORMULAR FÜR EIN VERWALTUNGSZERTIFIKAT

Standort der Org:

Datum:

Ich möchte mich für ein Hubbard Verwaltungskraft-/Hubbard Führungskraft-Zertifikat bewerben.

Ich bin/war Mitarbeiter.

Ich habe meine Mitarbeiteraufzeichnungen unten ausgefüllt.

Unterschrift:

\*\*\*\*\*

Vollständiger Name:

(Bitte in Druckbuchstaben schreiben)

Gegenwärtige Adresse:

für das Ernennungs-Zertifikat:

(Bitte in Druckbuchstaben schreiben)

Scientology Zertifikate, über die Sie verfügen, und jeweiliges Ausstellungsdatum:

Gehaltene Mitarbeiterposten (Name des Postens und ungefähre Datumsangaben) (Auch Namen der Org angeben):

Wenn der Dienst als Mitarbeiter weitergeht oder abgebrochen wurde, geben Sie die ungefähren Datumsangaben des Dienstes an (nur Datumsangaben):

Gesamte Dienstzeit (in Monaten oder Jahren):

Gesamte Dienstzeit auf Führungsstellen (in Monaten oder Jahren):

\*\*\*\*\*

Kommentar des Assoziationssekretärs/Org-Sekretärs (vertraulich):

Kommentar des HCO-Sekretärs (vertraulich):

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 21. APRIL 1965

Ausgabe I

Remimeo  
Mitarbeiter-Hüte  
Alle Mitarbeiter

**GRUNDLEGENDE ZERTIFIKATE  
UNZERTIFIZIERTES PERSONAL**

Zum Zwecke des Org-Status müssen alle Mitarbeiter, um eine Mitarbeiter-Status-Nummer zu erhalten, Folgendes haben:

**Grundlegendes Mitarbeiter-Leistungs-Zertifikat**

Dies besteht aus:

- a. einer bestimmten Zeitspanne als Mitarbeiter (variabel von zwei Wochen bis drei Monaten, abhängig von den Beschäftigungsbedingungen zu der Zeit);
- b. einer demonstrierten Leistung oder einer Ausbildung außerhalb in seinem Arbeitsbereich;
- c. einem abgeschlossenen Checksheet, das ein vorgeschriebenes Studium spezifischer Materialien aufzeigt (wie es die Mitarbeiter-Hutmaterialien gewesen sind);
- d. einem abgeschlossenen Checksheet vorgeschriebener Materialien, die den Charakter der Organisation und ihr Muster und ihren Zweck behandeln,
- e. einer gründlichen Kenntnis des Org Boards und des von Orgs verwendeten Kommunikationssystems;
- f. einer Genehmigung von der Ethik-Sektion;
- g. einer letztendlichen Überprüfung.

Nichts des Obigen verlangt irgendein technisches Zertifikat oder technische Kenntnis der Scientology über das hinaus, was in d) oben enthalten ist.

**ZERTIFIZIERTES PERSONAL**

Alle Mitarbeiter einer Org, deren Pflichten sie in irgendeinen Kontakt mit technischen Aktivitäten bringen oder die diese ausführen, müssen bereits ein Scientology Auditorenzertifikat haben, um auf so einen Posten gesetzt zu sein.

Für technisches Personal wird das Folgende verlangt, um eine Mitarbeiter-Status-Nummer zu haben:

### Grundlegendes technisches Zertifikat

Dieses Zertifikat wird zusätzlich zum Grundlegenden Mitarbeiter-Leistungszertifikat für all solches Personal verlangt.

Dieses Zertifikat verlangt Folgendes:

- a. Eine bestimmte Zeitspanne als Mitarbeiter, die von Zeit zu Zeit festgesetzt wird;
- b. gezeigte Leistung in technischen Angelegenheiten und ein Zertifikat von einer Akademie, HQS oder darüber;
- c. ein abgeschlossenes Checksheet grundlegender technischer Verfahren der Org für die Zuständigen für Einschätzungen, das HGC, die Akademie, die Examinations-Sektion, Review, die Zertifizierungs-Sektion, die Klassifizierungs- Sektion und Ethik;
- d. ein abgeschlossenes Checksheet vorgeschriebener Materialien, das die Beziehungen verschiedener technischer Posten und deren Richtlinien und Verwaltungsverfahren behandelt;
- e. die Empfehlung einer höheren technischen Führungskraft in der Org;
- f. eine letztendliche Überprüfung.

### STERNRANGIG

Obwohl die Materialien einfach und kurz sind, werden alle Checksheets sternrangig ausgecheckt.

### GEGENWÄRTIGE AKTION

Diese Materialien werden gerade herausgegeben und Checkouts auf sie, bevor ein letztendliches Checksheet erhalten wurde, werden dem Mitarbeiter allesamt gutgeschrieben, indem sie auf ein Blatt Papier mit seinem Namen geschrieben werden, sobald sie vom Examiner überprüft wurden.

Kein Status irgendeiner Art wird irgendeiner Person zugewiesen werden, bis das verlangte Zertifikat oder die verlangten Zertifikate sich in der Hand des Mitarbeiters befinden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

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

Ausgabe V

Remimeo  
Alle Mitarbeiter-Hüte  
Ein Exemplar davon ist  
jeder neu eingestellten  
Person auszuhändigen

## PERSONAL MITARBEITER-STATUS

(Dies ist ein Policy Letter. Die grundlegenden Gesetze dieser Organisation und ihre Regeln sind nur in solchen Policy Letters zu finden, wobei sie wie dieser grün auf weiß gedruckt und wie dieser unterzeichnet sind.)

Ein *Mitarbeiter-Status* ist eine Zahl, die den Wert eines Mitarbeiters und seine *Eignung* zur Beförderung in dieser Organisation angibt.

Die Zahl erscheint hinter dem Namen der Person auf der Organisierungstafel im Kommunikationszentrum.

Die Zahlen gehen von null bis zehn. Sie bezeichnen die Art von Posten, auf die eine Person befördert werden kann, oder den Status der Person.

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

Die wichtigsten Statuszahlen für einen neuen Mitarbeiter sind 0 (null), 1 und 2.

0 = Temporär

1 = Vorläufig

2 = Permanent

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

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

Wenn Sie in dieser Organisation Ihre Arbeit erledigen und studieren, wie Sie ein besserer Mitarbeiter werden können, werden Sie weiterkommen und sicher sein.

Die ersten drei Status-Nummern und Zustände sind wie folgt:

## TEMPORÄR

Ein Mitarbeiter, der neu eingestellt wurde, bekommt auf der Organisierungstafel hinter seinem Namen den Status 0 (null) zugewiesen. Die Person wird als TEMPORÄR eingestuft, bis sie nach einigen Wochen auf Posten bei Review gewesen ist. Der TEMPORÄRE Mitarbeiter muß von seinem unmittelbaren Vorgesetzten einen Zettel erhalten, der besagt, daß es mit ihm auf Posten gut läuft, und er muß diesen Review vorlegen. Review kann verlangen, daß er Kenntnisse über die Organisierungstafel und die Kommunikationslinien sowie die eigene Unterabteilung hat, bevor er ihn bestehen läßt. Review kann der Person, die eine Empfehlung hat, mehrere Interviews geben, damit sie die Prüfung besteht, doch wenn sie durch die dritte Prüfung gefallen ist, muß er sie entlassen. Wenn sie kein Empfehlungsschreiben hat, notiert Review den Namen der Person und sagt ihr, sie solle sich von ihrem Vorgesetzten ein Empfehlungsschreiben holen und zurückkommen. Review hält die Namen aller Personen, die bei ihm vorsprechen, genau fest. Wenn Review ein Empfehlungsschreiben vorgelegt wird, kann Review die Person hinsichtlich Organisierungstafel usw. gemäß gegenwärtigem Checksheet für "Vorläufige" überprüfen.

Wenn der TEMPORÄRE Mitarbeiter ein Empfehlungsschreiben hat *und* die Prüfung besteht, weist Review der Person einen VORLÄUFIGEN Mitarbeiter-Status zu und unterrichtet durch Zettel die für die Organisierungstafel und die Personalakten Zuständigen, die diesen Umstand bestätigen. Der Mitarbeiter erhält ebenfalls eine Kopie davon.

Ein TEMPORÄRER Mitarbeiter kann mit oder ohne Begründung von seinem unmittelbaren Vorgesetzten oder Review oder einem Sekretär oder jeder einem Sekretär übergeordneten Person entlassen werden.

Wenn der temporäre Mitarbeiter die Prüfung bei Review nicht besteht, wird er von Review entlassen. Allerdings muß Review diese Person, wenn sie entlassen werden soll, darüber informieren, was sie tun muß, um besser einsetzbar zu werden, sie dazu bringen, einen PE-Kurs und Auditing zu machen usw.

Wenn Review einem temporären Mitarbeiter mitteilt, er habe nicht bestanden oder sei entlassen, so informiert Review auch in Unterabteilung 1 den Personalbeauftragten darüber.

Jeder temporäre entlassene Mitarbeiter kann sich beim Personalbeauftragten um Einstellung in einer anderen Sektion oder Unterabteilung der Organisation bewerben. Die Person erhält keinen Lohn mehr, während sie entlassen ist.

Wenn Review also einen TEMPORÄREN Mitarbeiter entläßt, hat Review Folgendes zu tun:

1. Er sagt der Person, daß sie nicht bestanden hat und ihr keine weiteren Chancen gegeben werden.
2. Er sagt der Person, wie sie besser einsetzbar werden kann.
3. Er gibt die Daten über die Person in die Akten für eine mögliche zukünftige Einstellung, wenn die Bedingungen (2. oben) erfüllt sind.
4. Er informiert Unterabteilung 1.

Unterabteilung 1, die über die Entlassung informiert wurde, unternimmt ihrerseits Folgendes:

- 1a. Sie informiert sofort die Buchhaltung.
- 2a. Sie macht einen Vermerk in der Akte der Person, wobei ebenfalls vermerkt wird, daß die Buchhaltung informiert ist.
- 3a. Sie unterrichtet den unmittelbaren Vorgesetzten der Person, egal ob dieser bereits anderweitig informiert wurde oder nicht.

Wenn ein temporärer Mitarbeiter, der entlassen wurde, darüber verärgert ist, wird er zum Kaplan geschickt.

Wenn eine entlassene Person zum Kaplan kommt, sollte dieser feststellen, ob die obigen Linien ordnungsgemäß befolgt wurden, daß keine Ethik-Policies oder Anweisungen von Vorgesetzten oder Organisationsbeauftragten verletzt wurden und daß die Person dem Rat-schlag folgt, besser einsetzbar zu werden, wenn die Entlassung in Ordnung ist. Wenn der Kaplan eine grobe Unregelmäßigkeit bei einer Entlassung feststellt, sollte er die Person zu Ethik bringen.

TEMPORÄR wird als Status 0 auf der Organisierungstafel bezeichnet.

Einmal pro Quartal muß der HCO-Führungssekretär einer Organisation alle Personen entlassen, die einen temporären Status haben und keine vorläufigen Mitarbeiter geworden sind. Solche Personen werden zwecks Entlassung zu Review geschickt.

## VORLÄUFIG

Ein Mitarbeiter mit VORLÄUFIGEM Dienstgrad kann sich bei Entlassung zwecks Rekurs an Ethik wenden und eine Ethikanhörung bekommen. Er kann ohne Anhörung in andere Abteilungen versetzt werden, wenn seine Abteilung überbesetzt ist.

Eine Person kann sich nach einem 45 Tagen um einen permanenten Status bewerben.

Ein VORLÄUFIGER Mitarbeiter wird auf der Organisierungstafel mit "1" hinter seinem Namen gekennzeichnet.

Um einen permanenten Status zu erhalten, muß ein VORLÄUFIGER Mitarbeiter sein grundlegendes Mitarbeiter-Zertifikat erhalten. Dazu gehört ein Checksheet, für dessen Zusammenstellung der HCO-Führungssekretär verantwortlich ist. Das wird in früheren Policy Letters behandelt.

Für das Zertifikat wird bei Review eine Prüfung abgelegt, und es wird von Zertifikate und Auszeichnungen ausgegeben. Die Anforderungen sind relativ einfach, doch sehr bestimmt.

Ethikzettel, die ausgegeben wurden, während die Person eingestellt war, werden berücksichtigt.

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

### **PERMANENT**

Ein PERMANENTER MITARBEITER darf nicht degradiert, versetzt oder entlassen werden, ohne daß ein vollständiges Komitee der Beweisaufnahme abgehalten wird. Die Person darf selbst die Änderung im Status oder einen anderen Posten verlangen oder von ihrem Posten zurücktreten, ohne daß ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen wird. (Die Beweise und Befunde eines Komitees der Beweisaufnahme werden von einem Komitee ermittelt – bestehend aus den eigenen Kollegen. Um gültig zu sein und in Kraft zu treten, müssen sie von LRH persönlich genehmigt werden.)

Niemand darf als permanenter Mitarbeiter Lohn erhalten oder auf Posten gesetzt werden, bevor der Name der Person nicht in einer Sec ED erscheint. Der LRH Leitende Direktor darf nicht nach eigenem Ermessen den permanenten Status zuerkennen. Wenn dieser nicht in einer Sec ED erscheint, gilt er nicht als zugewiesen.

Der PERMANENTE Status wird dann auf der Organisierungstafel mit einer "2" hinter dem Namen der Person gekennzeichnet.

Das permanente Zertifikat wird dann von Zertifikate und Auszeichnungen ausgestellt, jedoch erst nachdem eine Sec ED, die das bekannt gibt, herausgegeben wurde.

Review, bei dem die Person die Prüfung zum permanenten Mitarbeiter bestanden hat, muß die Unterabteilung 1, Personal-Sektion, und die Beratende Versammlung benachrichtigen, damit diese eine Sec ED zur Herausgabe durch den Leitenden Direktor LRH vorbereiten.

Die Sec ED benachrichtigt die Buchhaltung und den für die Organisierungstafel Zuständigen, und es dürfen keine Löhne geändert oder der permanente Status öffentlich bekannt gemacht werden, bis die Sec ED herausgegeben ist.

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

Eine Person mit PERMANENTEM Status erhält nach der Anzahl der Beschäftigungsjahre gestaffelte Lohnzahlungen – jeweils einen entsprechenden Betrag für jedes Jahr. Dies wird bis zum Jahr der ersten Einstellung zurückgerechnet.

### **HÖHERER STATUS**

Die höheren Statuszahlen werden Mitarbeitern beim Bestehen von Checksheets verliehen. Das Erreichen eines höheren Status bedeutet nicht Beförderung, sondern Eignung für eine Beförderung, wobei eine derartige Eignung durch die höhere Statuszahl deutlich auf der Organisierungstafel sichtbar ist.

Niemand darf eine höhere Statuszahl als 2 hinter seinem Namen auf irgendeiner Organisierungstafel haben, ohne daß er alle Anforderungen für den neuen, angestrebten Status erfüllt hat und ohne nacheinander das jeweilige Checksheet für jeden Status bestanden zu haben. Punkte, die man bereits bestanden hat, werden künftigen Checksheets gutgeschrieben, wenn diese Punkte auf dem Checksheet auftauchen und bestanden wurden.

Der HCO-Führungssekretär WW ist für alle den Mitarbeiter-Status betreffenden Checksheets und über die HCO-Führungssekretäre in Orgs für die Verwendung und das Befolgen dieses Policy Letters verantwortlich.

Mitarbeiterquoten für Abteilungen und Sektionen werden von der Beratenden Versammlung festgelegt.

Es werden keine Einstellungen, Beförderungen, Statuszuweisungen oder Ernennungen außer wie oben angegeben vorgenommen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 20. JULI 1966  
In der geänderten Fassung vom 19. März 1968

Remimeo

## **MITARBEITER-STATUS**

(Korrigiert alle früheren See EDs und Policy Letters)

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

### **TEMPORÄR**

1. Nach zwei Wochen Beschäftigung, wenn ein Mitarbeiter eine schriftliche Empfehlung von seinem unmittelbaren Vorgesetzten erlangen kann, so kann er sich beim Personal-Ausbildungsbeauftragten in der Qualifikationsabteilung melden, diesem die Empfehlung geben und die Ausbildungsmaterialien für den provisorischen Mitarbeiter-Status bekommen. Er kann dann diese Materialien studieren und auf diese vom Personal-Ausbildungsbeauftragten ausgecheckt werden und, falls er besteht, seinen Mitarbeiter-Status Eins, provisorisch, erhalten.

### **STATUS EINS PROVVISORISCH**

2. Wenn der provisorische Mitarbeiter seinen Mitarbeiter-Status Eins hat, so kann er die Materialien für den Mitarbeiter-Status Zwei vom Personal-Ausbildungsbeauftragten bekommen und beginnen, Tag für Tag diese zu studieren und Checkouts darauf zu bestehen. Wenn er sie alle bestanden hat, wird ihm eine schriftliche Prüfung gegeben, und wenn er diese besteht, erlangt er seinen Mitarbeiter-Status Zwei.

### **MITARBEITER-STATUS-ZWEI**

3. Wenn ein Mitarbeiter seinen Mitarbeiter-Status Zwei hat, kann er sich um die Materialien für Mitarbeiter-Status Drei bewerben, den Führungskraft-Dienstgrad, und so weiter hinauf durch die Mitarbeiter-Status-Stufen.

Das Erlangen eines Führungskraft-Mitarbeiter-Status stellt nicht sicher, daß man als Führungskraft ernannt wird, berechtigt einen jedoch zu einer solchen Ernennung.

Die einjährige Dienstzeit zwischen Mitarbeiter-Status Eins und Mitarbeiter-Status Zwei ist abgeschafft.

Nur ein Mitarbeiter-Status Zwei kann nun unter Vertrag genommen werden.

Jemand mit Mitarbeiter-Status Zwei hat Anspruch, wenn er unter Vertrag steht, auf freies Prozessing bis hoch zu Grad V, auf 50 %-Ermäßigung für Ausbildung und weiteres Prozessing sowie auf eine Uniform. Kein niedrigerer Status hat diese Privilegien. Dies gilt für alle Orgs, SH, WW und AO.

## RECHT

Jemand mit temporärem Mitarbeiter-Status kann ohne jegliche Ethikmaßnahme entlassen, versetzt oder degradiert werden. Jede Person, die nach drei Monaten als Mitarbeiter noch immer einen temporären Status hat, wird entlassen werden.

Jemand mit Mitarbeiter-Status Eins muß eine Ethikanhörung bekommen haben und muß eines Vergehens oder etwas Schlimmerem für schuldig befunden worden sein, damit er entlassen werden kann, kann jedoch ohne eine Ethikanhörung versetzt werden.

Ein Mitarbeiter mit Mitarbeiter-Status Zwei muß ein Komitee der Beweisaufnahme erhalten und jenseits jeden vernünftigen Zweifels für schuldig befunden werden, damit er entlassen werden kann, und muß eine Ethikverhandlung bekommen, damit er degradiert oder versetzt werden kann.

Jemand, der als Stellvertreter oder amtierend auf einem Posten eingesetzt worden ist, kann degradiert werden, ohne daß Ethikmaßnahmen ergriffen worden sind, aber nur bis herab auf den zuletzt permanent eingenommenen Rang.

Mitarbeiter können ohne Ethikmaßnahmen um Versetzung oder Degradierung bitten.

## VERTRAGSSTRAFE

Wenn ein Mitarbeiter seinen Vertrag bricht, bei unabgeschlossenem Vertrag die Anstellung verläßt oder zu einer höheren Org geht, so ist er dann die **Vollständige Bezahlung** sämtlicher Kurse und allen Prozessings zum **vollen Beitrag** (nicht bloß 50 %) schuldig, welche er erhalten hat, und schuldet sämtliche Beförderungskosten oder Spesen, die ihm gezahlt worden sind.

## SECURITY-CHECKS

Security-Checks<sup>17</sup> sollten jedem neuen Mitarbeiter an einem E-Meter gegeben werden.

Wenn ein Diebstahl oder Verstoß gegen die Sicherheitsregeln aufgetreten ist, sollten die Mitarbeiter einer solchen Überprüfung zustimmen, und eine solche Zustimmung ist im Anstellungsvertrag mit enthalten.

---

<sup>17</sup> AdÜ: siehe Hinweis weiter unten. Es sollte heißen: *Kein* Security-Check sollte einem neuen Mitarbeiter an einem E-Meter gegeben werden.

## CHECKOUTS

Jeder Mitarbeiter, der vom Staff Training Officer ein Checkout erhält und ihn nicht besteht, wird angewiesen, wegzugehen und noch etwas mehr zu studieren. Die ausgecheckte Ausgabe wird direkt an der Stelle, wo der Flunk aufgetreten ist, mit einem Datum und Initialen markiert, und wenn der Mitarbeiter innerhalb einer Woche zu einer erneuten Prüfung zurückkommt, so wird die ausgecheckte Ausgabe einfach von der letzten Markierung an ausgecheckt. Aber wenn mehr als eine Woche verstreicht, muß wieder die ganze Ausgabe überprüft werden.

Ein Mitarbeiter wird nur, wenn er beständig Flunks erhält oder er überhaupt keinen Fortschritt macht, zum Staff Review Officer zwecks Abhilfen geschickt.

Vom Personal-Ausbildungsbeauftragten wird ein Verzeichnis in Form eines Ringbuchs geführt, das pro Seite den Namen eines Mitarbeiters enthält.

Der Personal-Ausbildungsbeauftragte sollte keinen zusätzlichen Posten außer den des Staff Review Officer innehaben, und falls dies der Fall ist, müssen durchgehend die Checkouts zu einer bestimmten Tageszeit stattfinden und Review zu einer anderen. Wenn der Betrieb zu heftig ist, darf nicht einmal dieser zusätzliche Hut getragen werden. Wenn allein der Posten des Personal-Ausbildungsbeauftragten gehalten wird, darf sein Inhaber auch Mitarbeiter auditieren und Assists geben.

## ORGANISIERUNGSTAFEL

Die Organisationstafel muß den Status eines Mitarbeiters widerspiegeln.

## HÖHERE STATUS-STUFEN

Die Stufen Drei und darüber bekommen Checksheets vom Guardian WW.

## STUDIERN AM ABEND

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

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:jc.rd

(Hinweis: Die Überarbeitung vom 19. März 1968 fügte den letzten Satz im Absatz 8 hinzu, ebenso den Abschnitt mit der Überschrift "Vertragsstrafe", und unter "Security-Check" wurde hinzugefügt "und eine solche Zustimmung ist im Anstellungsvertrag mit enthalten" und änderte "Kein Security-Check sollte neuem Personal an einem E-Meter gegeben werden außer investigativem Personal" in das oben genannte ab)

**ADDENDUM**

gemäß

HCO POLICY LETTER VOM 22. AUGUST 1966

Ausgabe III

Nur ein Mitarbeiter-Status Zwei kann nun unter Vertrag genommen werden. Daher muß, bevor ein Klasse VI seine eigentliche Internship-Zeit beginnt, er Mitarbeiter werden und, während er in der Org arbeitet, Mitarbeiter Status Zwei studieren und erlangen. Dann hat er Anspruch sowohl auf Internship- (natürlich vorausgesetzt, er erfüllt die übrigen Voraussetzungen für das Internship), als auch Mitarbeiter-Rabatte.

L. RON HUBBARD

LRH:lb-r.rd

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 1 MAY 1967

Remimeo  
Dir RAP Hat  
HCO Area Sec Hat  
Execs Hat

## VOLUNTARY STAFF

It has long been known that when voluntary staff are permitted to hold full time Org posts, considerable Dev-T ensues. This is mainly due to unfamiliarity with Org lines, discipline and policy.

When there is no known continuity of employment such as exists under contract, it becomes impossible to train a staff member or keep accurate records of personnel.

This latter factor lays Orgs open to great security risk, and further can camouflage holes. An instance of this occurred when a C.F. Section was without any personnel and yet rose to affluence on the graphs!

It was found that the Dir Reg had been hurrying around collecting volunteers daily to man C.F.

Because the statistics went up, not much notice was taken of the wild calls for help from the Dept of Reg. When personnel were finally put into the vacant posts, the C.F. statistics slumped, while the new full time staff frantically sorted out the mix-filing done by the well intentioned but untrained volunteers.

Thus the following policy is mandatory:

1. The proper line for hiring staff is through the regular channel of Personnel Procurement.
2. Volunteers may only be put on a full time post, 'in training expecting to be hired'.

This includes staff for Advanced Courses.

Executive Council WW

Mary Sue Hubbard  
The Guardian WW

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:jp.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 5 JANUARY 1969

Remimeo  
Guardian Hat  
RAP

**STAFF STATUS TWO**

(Modifies HCO Policy Letter 4 January 1966, "Personnel, Staff Status")

Staff Status Two, which precedes staff signing a contract, may be awarded by a duly appointed Asst Guardian and the ED awarding such may be okayed by the LRH Comm provided application for such is accompanied by full CSW which demonstrates conclusively that the applicant is fully qualified as per policy for Staff Status Two.

Any violation of this policy which results in an improper award of Staff Status Two being made will be considered as a False Report and will result in the assignment of a Condition of Doubt.

Mary Sue Hubbard  
The Guardian WW  
for  
L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:ei.rd



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 2. JULI 1968

Ausgabe I

Remimeo

*Ethik*

**UNTERDRÜCKUNG EINER ORG**

Es gibt zweifellos viele Wege, eine Org zu unterdrücken, doch der verdeckteste, am häufigsten praktizierte und am wenigsten bemerkte ist folgender:

**Personal auf Posten zwanghaft zu versetzen.**

Dies macht es völlig unmöglich, irgendjemanden auf Posten auszubilden.

Es verwirrt einen Mitarbeiter vollständig, da er sich weder selbst auf seinem Posten orientieren noch andere mit deren Posten identifizieren kann.

Es macht es auch schwer herauszufinden, wer Mist baut, da niemand lange genug auf Posten ist, als daß irgendetwas bemerkt werden könnte, außer allgemeiner Verwirrung. Daher verdeckt es ineffektives Personal.

Es macht eine Org zu einem Musical-Chairs-Spiel, bei dem Statistiken nicht ansteigen können.

Da die Wirkung so heimtückisch ist, darf Personal nicht ohne vollständige Genehmigung des Führungsrates eingestellt, entlassen, versetzt, degradiert oder befördert werden – nach Empfehlung der Personal-Sektion Abt. 1 und Genehmigung durch den Ethik-Officer und einer Überprüfung der Statistiken oder des persönlichen Lebens durch Inspektionen und Berichte.

Deshalb umfaßt jeder Erwerb bzw. jede Bewegung von Personal die folgenden Schritte:

1. Empfehlung durch die Personal-Sektion (durch den Personalbeauftragten bescheinigt)
2. Genehmigung durch Ethik (vom Ethik-Officer bescheinigt)
3. Überprüfen von Statistiken auf früheren Posten oder im Leben durch Inspektionen und Berichte (durch Inspektionen und Berichte bescheinigt)
4. Mehrheitsentscheidung des Führungsrates der Org, was in den Tagesbefehlen veröffentlicht wird.

**Dieses System darf einen Personalerwerb oder eine Personalveränderung nicht um mehr als eine Woche verzögern**, wobei die Strafe die Zuweisung von Nichtexistenz für die Beteiligten (1 bis 4) ist, die die Aktion verlangsamen. Zwanghaftes Versetzen unter Übergehen dieses System, so daß es die Org-Statistiken negativ beeinflußt zieht den Zustand Feind nach sich, wenn durch ein Komitee der Beweisaufnahme erwiesen.

Org-Stabilität auf Posten ist wünschenswert.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
London  
HASI POLICY LETTER VOM 9. APRIL 1957  
Ausgabe II

Führungskräfte  
Anschlagbrett  
Washington, D.C.

## **ENTLASSUNGEN UND POSTENWECHSEL**

Es soll ab jetzt die Richtlinie für die HASI gelten, daß sämtliche Gründe im Zusammenhang mit irgendeiner Entlassung oder Postenänderung auszuhängen sind, und zwar aus folgenden Gründen:

1. Um unfaire Entlassungen zu verhindern.
2. Um das Auftreten eines unbekanntes Bereiches in der Vergangenheit der Organisation zu verhindern.

L. RON HUBBARD  
Gründer



FOUNDING CHURCH POLICY LETTER  
9 MAY 1957

**EMPLOYING & DISCHARGING OF PERSONNEL**

Personnel for the Founding Church may now be employed only in the following ways:

To fill a newly created post:

1. By the Executive Director; or
2. By the Organization Secretary after a majority vote of the staff meeting.

To replace anyone no longer on post but the post provided for in pay schedule:

1. By the Executive Director or the Treasurer; or
2. By the Organization Secretary; or
3. By the unanimous vote of the Advisory Council with the approval of the Executive Director.

Hiring check sheet shall be as follows: Hired on what post, at what date, at what pay, signed by the Organization Secretary; acceptance of new employee's Social Security Number, and his or her presence on staff signed by the Accountant; reported on the job at what time and what date by the Department head under which he or she will work. The check sheet is returned to the Accounting Department when complete. No pay will be paid if no completed check sheet is to hand in Accounting.

To dismiss any employee or to reduce in pay or grade any employee, the following steps can be taken:

1. Dismissal or reduction directly by the Executive Director (part-time, temporary, permanent and honorary).
2. Dismissal or reduction by the Organization Secretary, posting and informing staff of cause in writing (part-time and temporary).
3. Dismissal or reduction by a unanimous vote of the Advisory Council and not being vetoed by the Executive Director or the Organization Secretary (permanent).
4. Dismissal or reduction by a majority vote of a properly constituted staff meeting (one attended by a majority of staff and on a regular meeting day), and not vetoed by the Executive Director or the Organization Secretary.

A dismissal or reduction is sent in writing to the person giving the day and hour of the dismissal or reduction by the Organization Secretary, and the fact and cause is posted on the general board by the Organization Secretary or the Executive Director.

L. RON HUBBARD

President

Founding Church of Scientology  
of Washington, D.C.

LRH:md.rd

May 9, 1957

[This P/L was originally issued from London on 9 April 1957. It was amended for FCDC issue by changing Agent for Great Britain to Executive Director, and Association Secretary to Organization Secretary. ]

## **BESETZEN VON POSTEN**

Mitarbeiterposten dürfen nicht bedingt oder vorübergehend besetzt werden. Dies gilt insbesondere für Posten von Unterabteilungsleitern, Instruktoren und Mitarbeiter-Auditoren. Wenn eine Person schon bald wieder gehen wird, so muß sie auf einen Posten gesetzt werden, der leicht verlassen werden kann, oder auf überhaupt keinen Posten.

Ideen, der HASI vorübergehend anzugehören, sind auf die gleiche Ebene wie schlechtes Auditing zu stellen, da sie eine Person für die Ernennung zu jedwedem Posten ungeeignet machen.

Es erfordert Zeit und Geld, eine Person für einen Posten auszubilden. Die ganze Organisation wird enturbuliert, wenn Posten rasch gewechselt werden.

Von jetzt an sind Beständigkeit auf Posten, genau wie die Fähigkeit, dessen Pflichten auszuführen, für die Beschäftigung bei der HASI von vorrangiger Bedeutung. Disziplinarische Maßnahmen sollten, wo sie notwendig sind, die Gestalt annehmen, daß man die Entlohnungseinheiten verändert, nicht daß man Leute hinauswirft.

Ernennen Sie Leute permanent oder lassen Sie den Posten unbesetzt.

L. RON HUBBARD  
Gründer



GRÜNDUNGSKIRCHE DER SCIENTOLOGY  
1812 19th Street NW Washington, D.C.  
HASI POLICY LETTER 19. JUNI 1958

1 an jeden Hut Feldbüros

## **FREELoader**

Jeder Mitarbeiter darf jederzeit die Mitarbeiterschaft verlassen.

Wenn ein Mitarbeiter einen **technischen Posten ohne guten und ausreichenden Grund** im ersten Jahr seiner Beschäftigung wirklich verläßt, werden ihm \$1.000,00 für seine Ausbildung in Rechnung gestellt, vorausgesetzt, er wurde nicht entlassen.

Der Organisationssekretär hat das Recht, Leute aufgrund des APA- und IQ-Standards zu entlassen, gemäß dem HCO PL vom 1. Mai 58 II, QUALIFIKATIONEN FÜR DIE MITARBEIT.

Der Grund für diese Direktive ist die Tatsache, daß die Organisationen in Washington und London gelegentlich von Personen schikaniert wurden, die den Organisationen ihre Dienste aus dem einzigen Zweck zur Verfügung stellten, Ausbildung zu erhalten. Die Kosten für diese Ausbildung sind derart hoch, daß diese Dienste erst nach einigen Monaten der Mitarbeit nutzbringend sind. Washington und London haben diese Kosten gelegentlich auf sich genommen, und dann ging eine solche Person weg und hat von ihrem Hintergrund als Mitarbeiter Gebrauch gemacht, um sich Preclears im Feld zu beschaffen. Ausbildung wird in Kursen erworben, und es ist nur recht und billig, daß eine Kursgebühr erhoben wird, wenn einem dieser Streich gespielt wird.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 27. APRIL 1960

Sthil

## SICHERHEIT DER ARBEITSSTELLE

(Ursprünglich als ein HCO Bulletin herausgegeben,  
gleiches Datum, gleicher Titel)

Kein Mitarbeiter muß irgendwelche Bedenken bezüglich seines Arbeitsplatzes haben, wenn die folgenden Bedingungen zutreffen:

1. Er erledigt seine Arbeit.
2. Er ist zu den ordnungsgemäßen Zeiten auf Posten.
3. Er beachtet die Regelungen für Saint Hill.

Die Leute, die ihre Arbeit nicht erledigen, sind die Einzigen, die jemals entlassen werden. Das ist das stabile Datum, auf dessen Grundlage ich arbeite. Die Leute, die ihre Arbeit erledigen, brauchen nur sehr wenig Beaufsichtigung und haben Rechte. Leute, die ihre Arbeit nicht erledigen, haben keine Rechte; da sie zu viel Beaufsichtigung von den Übrigen brauchen, halten sie uns auf. Aus diesem Grund kann man sich bei mir darauf verlassen, daß ich Leute, die ihre Arbeit durchweg nicht erledigen, schließlich entlasse. Bei mir kann man sich darauf verlassen, daß ich jeden, der seine Arbeit erledigt, verteidige und weiterhin beschäftige. Gerüchten oder Klatsch schenke ich keinerlei Aufmerksamkeit. Wenn die Unterabteilung oder der Arbeitsbereich einer Person gut läuft, hat diese Person meine volle Unterstützung. Diese Philosophie ist so ungeheuer einfach, daß sie einigen Leuten unglaubwürdig erscheint. Aber nachdem ich nun für ein Drittel eines Jahrhunderts Geschäfte, Unternehmen und Gruppen geleitet habe, habe ich herausgefunden, daß andere Arbeitsphilosophien nicht effektiv sind. Folglich unterstütze ich das Personal, das seine Arbeit erledigt, und beschütze es vor den Leuten, die uns alle überlasten. In der Tat unterstützt mich die Welt nur solange, wie ich meine Arbeit erledige, und daher gebe ich einfach dieselbe Idee beim Leiten der Mitarbeiter weiter.

Die Bezeichnung "auf Posten" sollte etwas Aufmerksamkeit erhalten. "Auf Posten" bedeutet Aktivität während der festgesetzten Zeiten im eigenen Postenbereich. "Nicht auf Posten" bedeutet, in Bereiche anderer Leute einzudringen und ihnen auf die Nerven zu gehen. Leute, die in die Bereiche von anderen abwandern und die Zeit dieser Personen verschwenden, sind "nicht auf Posten". Jemand, der während der festgesetzten Zeit nicht auf Posten ist, erledigt offensichtlich nicht nur seine Arbeit nicht, sondern bewirkt, daß andere seinen Posten halten müssen und läßt auch andere schlecht dastehen.

Diejenigen, die heutzutage zu den Erdbewohnern gehören, sind alle Teil einer wirtschaftlichen Maschinerie, ob es uns gefällt oder nicht. Ganz egal, wie sehr uns dieser Umstand mißfällt, wir leben so lange, wie unser Teil der Maschinerie läuft. Vielleicht wird dies

eines Tages ganz anders sein. Momentan ist dem aber nicht so. Diejenigen von uns, die arbeiten, kommen gut zurecht. Diejenigen, die nicht arbeiten, nicht.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 28 JULY 1960  
Re-issued from Sthil

CenOCon

## **HIRING AND DISMISSING**

(Cancels previous directives)

When appointments are made to any post in HASI (FC) or HCO, the appointment is only provisional until approved and confirmed by the Executive Director. The appointment is not finally valid until so approved.

As a general rule, personnel should not be dismissed unless the dismissal is okayed by the Executive Director. If the reason for the dismissal is considered urgent or necessary for security reasons, a cable should be sent.

Peter Hemery  
HCO Sec WW  
for  
L. RON HUBBARD

LRH:rf.gh.rd

[Cancelled by HCO P/Ls 9 August 1971, Issue IV, Urgent – High Crime PL – Operation Staff Stability and Personal Security, 16 September 1971, Issue III, same title, and 8 January 1972 revision of 9 August 1971, Issue IV, in the Year Books. – Max Hauri: None of the mentioned issues are currently available.]



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 18. NOVEMBER 1960

Ausgabe I

Nur Südafrika  
Info alle Orgs

## **VERSETZUNG UND ENTLASSUNG VON MITARBEITERN**

Kein Mitarbeiter darf von einem Posten versetzt oder entlassen werden, ohne daß mir alle Fakten vorgelegt werden.

All derartigen Daten müssen mir vor dem Umstand der Versetzung oder Entlassung vorgelegt werden.

Jeder Mitarbeiter oder Ex-Mitarbeiter hat das Recht, bei mir Einspruch zu erheben.

Im Falle von Widersetzlichkeit oder anderen Handlungen eines Mitarbeiters, die seine oder ihre Entlassung nahe legen, muß die folgende Vorgehensweise befolgt werden:

Dem Mitarbeiter muß von einer Führungskraft eine Verwarnung ausgesprochen werden. Dies kann ohne eine Anhörung geschehen.

Wenn sich der Zustand am Ende einer Woche nicht verbessert oder er sich wiederholt hat, dann kann eine Anhörung angesetzt werden. Die Anhörung muß in meiner Gegenwart erfolgen. Ich kann es ablehnen, die Sache anzuhören, wodurch sie als Streitpunkt null und nichtig wird. Wenn die Anhörung stattfindet und die Ergebnisse für den Mitarbeiter unvoreilhaft ausfallen, darf er dann nur so lange suspendiert werden, bis jegliche ausbedungenen Auditinganfordernisse erfüllt sind. Während der Suspendierung gibt es keinen Lohn.

Nur wenn der Mitarbeiter sich weigert, die Bedingungen der Suspendierung innerhalb angemessener Zeit zu erfüllen, kann er oder sie entlassen werden.

Personen, von denen festgestellt wird, daß sie eine faire Anhörung verhindern oder mir Informationen über Ineffektivität oder Mißstände vorenthalten, können entsprechend Obigem verwarnt, suspendiert oder entlassen werden.

Personen, von denen festgestellt wird, daß sie falsche Anschuldigungen gegen andere Mitarbeiter in Umlauf setzen, die deren Arbeitsstelle gefährden, können entsprechend Obigem verwarnt, suspendiert oder entlassen werden.

In Abwesenheit von Recht gibt es keinen Fortschritt und auch kein Team.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 10. APRIL 1965

Remimeo  
Alle Mitarbeiter  
Sthil-Mitarbeiter  
Am Anschlagbrett anzu-  
bringen  
Aller neuen Mitarbeiter  
Hüte

**ENTLASSUNGEN, VERSETZUNGEN  
UND POSTENENTHEBUNG**

Es ist möglicherweise nicht allen Mitarbeitern bewußt geworden, daß HCO-Rechts-Policy Letters es verbieten, Mitarbeiter zu entlassen, vom Posten entheben oder zu versetzen.

Nur Personen mit "vorläufigem" oder "probeweisem" Status können entlassen werden, denn sie sind bis jetzt nicht vollständige Mitarbeiter. Nur Personen mit dem Status des Amtierenden oder Stellvertreters können vom Posten enthoben werden, da die Anstellung nicht permanent ist.

Alle anderen, die ohne ihre Einwilligung vom Posten enthoben werden, versetzt oder entlassen werden sollen, müssen vor ein Komitee der Beweisaufnahme geladen werden. Nur dann, wenn die Befunde des Komitees eine Entlassung, Enthebung vom Posten oder Versetzung empfehlen, kann dies geschehen.

Ein Komitee der Beweisaufnahme wird über den HCO-Sekretär durch das Büro von L. Ron Hubbard einberufen und setzt sich aus anderen Mitarbeitern, ähnlich wie Sie selbst, zusammen. Sein ganzer Zweck besteht darin, Beweise zu erhalten und Maßnahmen zu empfehlen, die das Büro von L. Ron Hubbard dann modifiziert oder anordnet. In dieser Org existieren keine anderen Rechtsmaßnahmen oder Bestrafungen als diejenigen, die in Rechts-Broschüren oder -Briefen zu finden sind.

Wenn eine Person unrichtigerweise entlassen, vom Posten enthoben oder versetzt wird, kann sie vom HCO-Sekretär ein Komitee der Beweisaufnahme beantragen und Rekurs bekommen. Eine Person, die dies beantragt, darf nicht zusätzlich beantragen, daß auch ihre Vorgesetzten zur Rechenschaft gezogen werden, aber es können Beweise von ihnen (den Vorgesetzten) erhalten werden. Wenn Ihre Vorgesetzten außerhalb der Rechtskodizes gehandelt haben, kann höhere Autorität mit ihnen in genau der gleichen Weise verfahren.

Ihr Posten ist sicher. Er ist auch durch die Rechtskodizes von HCO gedeckt. Diese können in HCO (Hubbard-Kommunikationsbüro) Policy Letters gefunden werden, die in vielfältiger Form im Büro des HCO-Sekretärs eintreffen und die auch in Form einer Broschüre verfügbar gemacht werden.

Halten Sie die Rechtskodizes einer sicheren Arbeit und einer friedlichen Organisation  
zuliebe ein.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 26. OKTOBER 1965

Allgemein Nicht-Remimeo

## **NIEDRIGE STATISTIKEN**

Der Personalkontroll-Beauftragte sollte von den Sekretären oder vom LRH-Kommunikator für Abt. VII über unbefriedigendes Personal informiert werden.

Die Personalkontroll-Sektion schaut sich die Sache dann an, findet heraus, was das Personal tat und was es tun kann, und schlägt entweder einen Postenwechsel vor oder daß es zum Mitarbeiter-Reviewbeauftragten geschickt wird.

Wenn es zum Mitarbeiter-Reviewbeauftragten geschickt wird, macht der Mitarbeiter-Reviewbeauftragte Empfehlungen, um ihm zu helfen, seinen Zustand zu verbessern, und leitet es entsprechend außerhalb der Org weiter.

Es sollte bemerkt werden, daß das Versagen, eine zufrieden stellende Statistik hervorzubringen, eine Verletzung des Mitarbeitervertrages ist.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 14 JULY 1966

Sthil Only  
All Staff

**DISMISSAL OF STAFF**

When a Staff Member is dismissed, he or she must be given:

1. One week's notice if employed continuously for more than one week, and up to one year; or given one week's pay in lieu of notice.
2. Two weeks' notice if employed continuously for 2 years or more; or given two weeks' pay in lieu of notice.
3. Four weeks' notice if employed continuously for 5 years or more; or given four weeks' pay in lieu of notice.

L. RON HUBBARD

LRH:lb-r.cden



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 16. MÄRZ 1968

Remimeo

## POSTENWECHSEL

(Wiederherausgegeben und verbessert von Flag Order Nr. 515)

Bevor ein Posten gewechselt werden darf oder eine Person von ihm abgesetzt und eine andere Person für ihn ernannt werden darf, muß es einen Untersuchungsausschuß geben, um Folgendes festzustellen:

- Vergangenheit und Tauglichkeit der Person, die abgesetzt oder versetzt wird.
- Gründe für die Versetzung.
- Vergangenheit und Tauglichkeit der Person, die für den Posten ernannt wird.
- Gründe für die Ernennung.

Wenn der Posten nicht auf dem Laufenden ist oder es auf ihm Rückstände gibt, dann kann von der Person, die abgesetzt wird, verlangt werden, daß sie den Posten auf den laufenden Stand bringt.

Der Hut des Postens muß vom Ausschuß und von der Person, die abgesetzt oder versetzt wird, modernisiert werden.

Jegliche Verluste von und jeglicher Schaden an Material des Postens müssen erläutert werden, und wenn der Ausschuß es verlangt, von der Person, die abgesetzt oder versetzt wird, wieder gutgemacht werden.

Selbst wenn ein Postenwechsel eine Notlagenmaßnahme ist, muß der Ausschuß nichtsdestoweniger abgehalten werden.

Die Ausschüsse werden vom lokalen LRH-Kommunikator ernannt und die Untersuchungsergebnisse werden an den LRH-Kommunikator WW geschickt.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 20. JUNI 1968  
Ausgabe II

Remimeo

**PERSONAL**

Von nun an darf kein Mitarbeiter mehr ohne die folgenden drei Dinge eingestellt, versetzt, befördert, des Postens enthoben oder entlassen werden:

- A. Die Maßnahme ist vom Führungsrat genehmigt.
- B. Jegliches Formular zur Einstellung, Beförderung, Postenenthebung oder Entlassung von Personal muß Daten über die Person und die Empfehlung des Personalbeauftragten enthalten, unter den es in Unterabteilung 1 fällt.
- C. Ein jegliches solches Formular muß in Kürze die gesamte Ethik-Vorgeschichte der Person und die Empfehlung des Ethikbeauftragten enthalten.

B und C werden gemacht, bevor das Formular zum Führungsrat geht.

Die Verwendung dieses Policy Letters, um eine Org am Expandieren zu hindern, ist belangbar.

Das Formular darf nicht langsam sein. Die Linie muß sehr schnell sein.

Der Führungsrat muß in solchen Fällen außerordentliche Sitzungen einberufen.

Das Formular wird in den Ethikakten unter dem Namen der Person abgelegt, wie von nun an sämtliche Personalakten.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 4. SEPTEMBER 1965

Ausgabe I

Remimeo  
HCO-Abteilung  
Unterabteilung für Inspek-  
tionen und Berichte  
Unterabteilung für Weiter-  
leitung, Erscheinungsbild  
und Personal

## **INSPEKTIONSBEAUFTRAGTER**

Die Pflicht des Inspektionsbeauftragten ist es, den Zustand verschiedener Projekte und Befehle zu inspizieren und dies an den Sekretär der betreffenden Abteilung zu berichten.

Der Inspektionsbeauftragte gibt keine Befehle oder Instruktionen an Mitarbeiter heraus.

Wenn er über den Zustand von Projekten und Befehlen berichtet, schickt der Inspektionsbeauftragte keinen Durchschlag seines Berichtes an das betreffende Personal, sondern an den betreffenden Sekretär.

Diese Berichte werden über den Direktor für Inspektion und Berichte, den HCO- Gebietssekretär und den HCO-Führungssekretär weiterbefördert, dann zum betreffenden Sekretär.

Kopien aller durchgeführten Inspektionen werden vom Inspektionsbeauftragten in der Org-Personalakte des betreffenden Personals abgelegt.

Deshalb sind alle Inspektionsberichte dreifach ausgestellt, das Original und eine Kopie für die oben angegebene Route, eine Kopie für die Personalakte der betreffenden Person.

Alle Ethikzettel, die aufgrund von Nicht-Befolgung und Abänderung bezüglich Projekten oder Befehlen geschrieben wurden, werden vom betreffenden Sekretär eingereicht, nicht vom Inspektionsbeauftragten.

## **DIE ORG-PERSONALAKTEN**

Der Personalbeauftragte in der Unterabteilung für Weiterleitung, Erscheinungsbild und Personal führt die Org-Personalakten.

Diese bestehen aus nach Abteilung und Unterabteilung geordneten Akten, wobei für das Personal innerhalb einer Unterabteilung jeweils alphabetisch geordnete Folder zur Ablage dienen. Der HCO-Führungssekretär und der Org-Führungssekretär werden unter der Füh-

rungsabteilung nach ihren Büros einsortiert. Sekretäre werden dem Namen nach als Abteilungspersonal einsortiert.

Nichts wird nebelhaft nur nach Abteilung, Unterabteilung oder Sektion einsortiert, sondern nach dem Namen der Person in jenem Teil. Beispiel: Ein Bericht über die "Organisationsabteilung" wird im Folder mit dem tatsächlichen Namen des Org-Sekretärs abgelegt. Ein Bericht über die "Unterabteilung für Technische Dienste" wird unter dem tatsächlichen Namen des Direktors für Technische Dienste einsortiert.

Wenn Personal versetzt wird, wird der gesamte Folder zum neuen Posten gewechselt. Bei einer Entlassung wird die Akte geschlossen und alphabetisch nach Namen unter früheres Personal abgelegt.

Der Personalbeauftragte legt jeweils eine Kopie *jeder* Sekretariellen Führungsanweisung, jedes Verwaltungsbriefes oder jeder Ethik-Anordnung in den Folder einer jeden Person, die erwähnt wird, und wenn eine Abteilung, Unterabteilung oder Sektion nebelhaft erwähnt wird (kein tatsächlicher Name, nur die Abteilung, Unterabteilung oder die Sektion), geht eine Kopie davon in die Akten des sich darin befindlichen Personals.

Um dies zu bewerkstelligen, werden zusätzliche Exemplare von Sekretariellen Führungsanweisungen vom Sekretär des Leitenden Direktors oder von Mimeo angefertigt.

Der Name auf der Anweisung wird mit einem Stift eingekreist, bevor sie in der Akte einer Person abgelegt wird.

Inspektionsberichte werden wie oben abgelegt.

Sobald eine neue Person eingestellt wird, wird vom Personalbeauftragten ein Folder angefertigt und den Org-Personalakten hinzugefügt.

Kopien aller die Person betreffenden Verträge, Vereinbarungen oder rechtlichen Papiere werden in den Org-Personalakten abgelegt. Die Originale werden in den Akten für wertvolle Dokumente aufbewahrt.

Auf Saint Hill wird eine solche Akte für jede Organisation der Welt geführt. Sie wird wie oben geführt, aber ist natürlich viel dünner.

Alle Gutachten für Führungskräfte, von der Person beantwortete HCO-Führungsbriefe werden in seiner Akte in Saint Hill abgelegt, genauso wie jede Korrespondenz vom Kommunikationsmitglieds-System samt der dazugehörigen Antwort.

Kontinentale Orgs führen skelettartige Akten der anderen Orgs in ihrem kontinentalen Gebiet.

Alle Kopien der Org Boards anderer Orgs werden von einer höheren Org in den Org-Personalakten am Kopf der Akte für die jeweilige Org aufbewahrt.

Abgesehen von Saint Hill und kontinentalen Orgs haben andere Orgs für ihre Akten externer Orgs nur die Kopien der Org Boards ihrer höheren Orgs, als diese herausgegeben wurden.

Die Org-Personalakten werden zu Beförderungszwecken und für jede benötigte Umorganisation benutzt. Sie sollten daher alles enthalten, was Licht auf Effektivität, Ineffektivität oder den Charakter des Personals wirft.

Die Org-Personalakten werden von Ethik zu Rate gezogen (siehe HCO PL 1. SEPT. 65 VI, ETHIKSCHUTZ), um zu bestimmen, ob die Statistiken eines Personalmitgliedes nach oben oder unten gehen, so daß es die eigenen Aktionen entsprechend überwachen kann und Personal mit Aufwärtsstatistiken nicht belästigt, mit Personal mit mittelmäßigen Statistiken routinemäßig umgeht und Personal mit Abwärtsstatistiken hart angehen kann.

Kopien der Berichte des Beratenden Komitees der Abteilungen, der Berichte der Beratenden Versammlung und vereinzelt, überzählige OIC-Statistikkurven, die eine Anzahl von Wochen zeigen, werden ebenso in der Org-Personalakte abgelegt, um Ethik dabei zu helfen zu entscheiden, wer oder was zu untersuchen ist, wenn schlechte Berichte eintreffen.

Ethik hat seine eigenen Akten. HCO hat außerdem unter Verschuß stehende Akten wertvoller Dokumente sowie andere Akten. Die Org-Personalakten heben keine von diesen auf, da sie rein personelle Angelegenheiten betreffen, um bei Ernennungen, Zuweisungen, Beförderungen und Ethikaktionen gegenüber Personal zu helfen.

Große Sorgfalt sollte vom Personalbeauftragten aufgewendet werden, um dafür zu sorgen, daß alles Anerkennenswerte oder Nichtanerkennenswerte über sämtliches Personal unter dem Namen der Person in den Org-Personalakten abgelegt wird.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Remimeo Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 8 DECEMBER 1968

Issue II

HCO ES Hat  
HCO AS Hat  
Dir RAP Hat  
PCO Hat

**DEPARTMENT ONE ADMIN –  
SERVICE RECORDS**

Department One is hereafter to keep its own administrative Service Record for each staff member.

These are uniform throughout Scientology and are already kept in the Sea Org. They are solely for the purposes of Personnel Assignment data.

The Service Record is kept on light-cardboard weight paper, in a two-holed loose leaf book. The Service Records of staff who have left may be kept in the back of the book or sent on to the org they have gone to.

Once the Background section has been filled out (which is done in Dept One when the person first comes on staff) there are only 7 things which need to be logged in the Service Record:

1. Change of post (include date and whether demoted or promoted)
2. Enemy or Treason Declare (date, by whom and reason)
3. Completion of Training level or Staff Status (date)
4. Attainment of Pc Grade (date)
5. Signed a contract (date, length, org)
6. Departure from org staff (date, where to)
7. Assignment of Power condition (date)

**None** of the above is more than a one-line entry.

The Service Record is typed. The book is kept in **PT daily** by the person assigned to it, by reference to the published orders of the day, plus information from Tech on completions. Even in a large org this is no more than an hour or so of work. But it must be done as an invariable routine, as regular as brushing teeth, otherwise it becomes a mad scramble once a week or when someone's record is demanded.

The Service Record does not stay in the org, it follows the person himself when he goes. HCO is responsible for sending it on to the next org, keeping a photocopy on hand. Be sure to keep the photocopy.

For purposes of more thorough investigation Ethics files are consulted and the Service Record in no way replaces these.

A Service Record is numbered as follows: Abbreviation of org + number (start from 0001). If the person changes to another org it is numbered again by that org in the same fashion. Numbering might eventually look like this:

### **SERVICE RECORD**

Number:

NY 0098

SH 0206

WW 0295

S.O. 0401

This would be over a period of months or years.

The reason for putting this system in is that in the face of a tremendous expansion of our activities we require a simple and readable method of seeing what someone is all about. It is senseless to try to build up this knowledge anew each time, or for the Execs to have to carry it all around in their head.

Later on, dealing with staff members who have been actively in Scientology for decades, the Service Record will still be a handleable bit of admin.

The dimensions of the Service Record are 8 x 14 inches. Example of the format is attached as part of this HCO P/L.

N. Jessup

CS-1

for

L. RON HUBBARD

Founder

LRH:ei.rd

## SCIENTOLOGY STAFF RECORD

Number:

Date:

Name:

Address:

Nationality:

Sex:

Date of birth:

Next of kin:

Married/single/divorced/separated:

Ages of children:

## BACKGROUND

### Training and education

Past jobs held (Date and length of time):

Special skills:

Can type:

Languages:

Others:

Government or Political Groups ever affiliated with:

Religious groups ever affiliated with:

Ever affiliated to a suppressive group (dates):

Drug history if any (dates):

When did you contact Scientology and Dianetics:

Through whom:

Any physical defects or handicap:

Psychiatric or Institutional History (dates):

Results of tests (if taken):

Leadership:

Judgment:

Social/Anti-Social:

IQ:

Other:

Attested that the above is true and complete (full signature):

## **SERVICE RECORD**

### **1. Staff Training (fill in date achieved):**

SS I:

SS II:

OEC:

MINISTERS:

**2. Tech Training:**

HRS:

HTS:

HCS:

HPA:

HVA:

HSS VI:

HGA VII:

VIII:

**3. Grades Attained:**

0:

I:

II:

III:

IV:

V:

VA:

CLEAR:

OT I:

OT II:

OT III:

OT IV:

OT V:

OT VI:

OT VII:

OT VIII:



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
20 Buckingham Street, London WC2  
HCO-BULLETIN VOM 24. SEPTEMBER 1956

## **ORGANISATORISCHE UNTERWEISUNG**

Jede Person auf einem Posten muss vom Leiter bezüglich dieses Postens geklärt werden. Zusammen mit der Person erreicht der Leiter anhand von Fragen ein akzeptables, umfassendes, stabiles Datum, das die Arbeit exakt definiert.

Wenn die Person das aussortiert und eine Erkenntnis darüber hat, kann sie danach organisatorischer Verwirrung in ihrem Bereich widerstehen.

Dies führt der Leiter durch, niemand sonst. Er sagt der Person die Definition nicht. Die Person muss selbst in ihren eigenen Worten zu dieser Definition gelangen.

Dies gilt für alle Mitarbeiter.

L. RON HUBBARD  
Gründer



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 beigelegt werden, welche allgemein oder speziell auf diese Arbeit zutreffen.

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

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

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

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

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Washington, D.C.  
HCO POLICY LETTER VOM 24. JUNI 1957

### **NEUER POST HUTMATERIAL**

Wenn ein neuer Posten geschaffen wird, erhält die Person auf diesem Posten eine Kopie vergangener HCO- und Gründungskirchen-Policy Letters. Diejenigen Policy Letters, die auf ihren Hut Anwendung finden, sollten in ihren Hut-Folder kommen, andere in ihren allgemeinen Bulletin-Folder.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
1812 19th Street NW, Washington, D.C.  
HCO POLICY LETTER VOM 27. FEBRUAR 1959

## **PFLICHT DES GEBIETSSEKRETÄRS BEZÜGLICH PERSONAL**

Der Gebietssekretär stellt für das Personal der Zentralen Org Hüte bereit und setzt sie diesem auf und ist verantwortlich, dafür zu sorgen, daß Hüte bereitgestellt werden, aufgesetzt *werden* (falls nötig wiederholte Male) und bei Personalveränderungen geändert oder eingereicht werden.

Der Assoziationssekretär oder Org-Sekretär beschafft Personen, setzt sie mit dem Körper auf Posten, legt die Hände der Person auf die Ausrüstung oder das MEST des Postens, regelt die Löhne, überwacht das tatsächliche Arbeitsverhalten (sorgt für die Erledigung der Arbeit), achtet auf korrekte Einhaltung des Stundenplans usw. und nimmt Personalveränderungen, -Versetzungen oder -entlassungen vor.

Diese zwei Funktionen sind klar verschieden voneinander und dürfen sich nicht überlagern.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
London  
ORGANISATIONS POLICY LETTER VOM 10. JANUAR 1958

Alle Mitarbeiter  
Washington  
London

## INSPEKTION VON HUT-FOLDERN

Jeder Treuhänder, Organisationssekretär, Assoziationssekretär oder assistierender Sekretär kann jederzeit von jedem Mitarbeiter verlangen, daß er sofort persönlich seinen Hut-Folder zur Inspektion aushändigt.

Wenn der Hut-Folder den dazugehörigen Posten sowie seine Pflichten und Abläufe nicht vollständig beschreibt, unvollständig oder sehr fehlerhaft ist, kann der Beauftragte, der den Hut inspiziert, den Buchhalter anweisen, vom Lohn des Missetäters £ 1 (in London) oder \$ 10 (in den USA) abzuziehen. Wenn es überhaupt keinen Folder gibt, hat die Geldbuße £ 2,10 (in London) oder \$ 25 (in den USA) zu betragen.

Es gibt keine Beschränkung dafür, wie oft nach einem Folder verlangt oder eine Geldbuße auferlegt werden kann, außer daß nur eine Geldbuße pro Vergehen erhoben werden darf. Der Umstand, daß die Ernennung für den Posten erst kürzlich stattgefunden hat, ist keine Entschuldigung.

Der Buchhalter ist hiermit dazu berechtigt, auf Anordnung des Beauftragten, der die Geldbuße verhängt, Beträge vom Lohn abzuziehen.

Alle so gewonnenen Mittel sollen Teil des Gebäudefonds werden, nachdem sie vom Lohnscheck der mit einer Geldbuße belegten Person abgezogen wurden.

Definition: Ein "Hut" ist ein dauerhafter Folder im Besitz des Mitarbeiters, der seine Pflichten auf diesem Posten vollständig beschreibt und allgemein Organisationsanordnungen enthält. Der Folder muß vollständig und auf dem neuesten Stand sein.

Scientology Organisationen sind komplizierte Strukturen. Das Know-how ist in ihren Hüten enthalten. Die Struktur funktioniert nicht mehr, wenn Posten und Pflichten verloren gehen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



## **POLICY IN BEZUG AUF SEC E.D.S UND HÜTE**

Die Funktion von Sec E.D.s und Hüten ist es, die Policy, die Linien und die Form der Organisation zu bewahren.

Wenn wir jedoch einen Mitarbeiter zu stark zur Wirkung des Postens machen, verderben wir die Notwendigkeit, daß der Mitarbeiter seinen Posten und seine Aufgabe erschafft. Er hört auf, auf Ursache zu sein, und kann die Probleme seines Postens nicht lösen.

Es ist wesentlich, daß die HCO-Gebietssekretäre die Mitarbeiter auf der Stelle dazu bringen, die wirkliche Rolle von Sec E.D.s und Hüten zu erkennen, und trotz dieser den Posten beständig zu erschaffen und die Probleme dieses Postens zu handhaben. Die HCO Secs sollten darauf bestehen, daß es nötig ist, auf einem Posten ursächlich zu sein, während man sich gleichzeitig an die Policy und den Postenzweck hält.

Laßt uns diese Mitarbeiter auf den **Ursachepunkt bringen**.

Die tatsächlichen Mechanismen sind wie folgt: Das Individuum ist fallmäßig völlig Wirkung von irgend etwas (das nichts mit Scientology oder seinem Posten zu tun hat). Sec E.D.s und Hüte stellen sich als Lock in Bezug darauf dar – sie sind nicht selber schlecht.

Was man unternehmen muß, ist eine Person auf einem Posten fallmäßig mit modernen Prozessen bis auf Ursache hinaufzubringen. *Dann* predigt man ihr, (1) Erschaffe deinen Posten immer weiter und halte ihn in der Spur, und (2) Löse die Probleme des Postens und handhabe die Sachen.

Dies ist Weg zu einer Zunahme der, (1) die Dissemination, (2) die Effektivität von Zentralen Organisationen und (3) die *Bezahlungseinheiten*.

Laßt es uns tun.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO BULLETIN VOM 23. SEPTEMBER 1959

Nur HCO-Sekretäre

## AUSFÜHREN VON INSTRUKTIONEN

Mein HCO-Büro in D.C. war gut damit unterrichtet, daß ich ihm nach einer Krisensituation sagte, daß HCO-Leute nicht gezwungen wären, sich neue und wunderbare Lösungen auszudenken, wenn Leute eintreffende Instruktionen in Frage stellen. Die Aufgabe von HCO war, für die Ausführung der ursprünglichen Anordnung zu sorgen.

Mit anderen Worten: Wenn ich über irgendeine Linie verlange, daß jemand in einer Org etwas tut, und er zu Ihnen kommt und nach mehr Daten darüber fragt, dann sollen Sie sagen: "Was hat er gesagt?" Und dann lesen die es Ihnen vor und Sie sollen sagen: "Nun, genau das hat er gesagt, nun tun Sie es bitte." Und er sagt: "Wir können das nicht machen, weil bla bla." Und Sie sagen: "Lesen Sie es noch einmal", und er tut es, und schließlich findet er heraus, was genau zu tun er angewiesen wurde, und erst **dann** findet er heraus, daß er es tun kann.

Sie sind da, um dafür zu sorgen, daß Rons Anordnungen ausgeführt werden. Wir haben bereits gezeigt, daß – wenn dies nicht passiert – die ganze Sache beginnt, verrückt zu werden, weil meine Anordnungen auf Jahren von Know-how gegründet sind und die Änderungen des anderen auf keiner Erfahrung gründen.

Ihre erste Aktion besteht also darin, zu wissen, was genau zu tun, ich Leute anweise, und dann dafür zu sorgen, daß diese Anordnungen durchgeführt werden, in der Regel, indem Sie sie ruhig und geduldig dazu bringen zu verstehen, worum es sich handelt. Das Arthritis-Projekt der HASI London ist ein gutes Beispiel. Es wurde nicht sehr gut befolgt, und nun gibt es darüber Verkehr auf den Linien; und glauben Sie mir – wenn ich es nicht jetzt in Ordnung zu bringen versuchte, könnte es Tausende von Wörtern an Verkehr hervorrufen; denn, wie es derzeit angelegt ist, wird es die Einnahmen der gesamten Org schmälern, aufgrund schlechter Programmerstellung (Verstopfen von Linien), anstatt Einnahmen für sie hervorzubringen, und das ist das Gegenteil von dem, was ich beabsichtige.

Jede Unterabteilung in einer Zentralen Org ist wie ein Uhrwerk aufgebaut. Leute, die versuchen zu unterliegen, tun dies, indem sie versäumen, die notwendigen Informationen zu bekommen und dann etwas tun, das die Maschinerie durcheinander bringt.

Ihre Funktion besteht darin, den Ort so am Laufen zu halten, wie dies beabsichtigt war, und nicht so, wie jemand anders denkt, daß er laufen sollte. Beispiel: Innerhalb der letzten drei Monate haben HCOs Melbourne und Auckland dazu gebracht, Unterabteilungen genau so zu handhaben, wie zu laufen sie eingerichtet worden waren. Beide haben es kürzlich zu höheren Einnahmen gebracht. Das vorhandene Aktivitätsvolumen war dasselbe. Nur die

Methode des Umgangs mit der Linie wurde verändert (außer, daß der neue Assoziationssekretär Melbourne bereit war, es notfalls direkt über die Leiche der gesamten Mitarbeiterschaft durchzusetzen); es wurde direkt zurück zu meinen Richtlinien verändert, und plötzlich erlebten die Orte einen Boom.

Sorgen Sie dafür, daß die Leute ihre Hüte aufsetzen und sorgen Sie dafür, daß die Linien so laufen, wie sie sollen, und Sie werden beinahe sofort Wochen mit hohen Einnahmen haben.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO BULLETIN OF 10 FEBRUARY 1960  
Re-issued from Sthil

CenO

## PUTTING HATS ON

The following extract from a dispatch written to LRH by Mildred Galusha, Sec ED and LRH Personal Sec in Washington DC:

"Just want to thank you for putting Bonnie Turner on HCO Secretary post, and to tell you that in my opinion he is doing a very good job indeed.

"He is bringing some order in quarters where there wasn't much. He knows his policy and doesn't dilly dally with it.

"The way he is putting Org Sec on post is something to see – getting her baskets lined up, emptied, getting her lines straight, putting stuff in hat which wasn't there, getting her to know it, etc. getting her office neater, etc. it's lovely to watch. I've never seen an Org Sec put on post before and it's great the way he's doing it. And, I think Org Sec appreciates it!

"Sure hope he remains on this post. He's the one for it in my opinion."

Bonnie took over the HCO Sec's post at a difficult time. Marilynn Routsong had just stepped into the Org Sec's post at a moment's notice. It was a time when firm guidance and leadership paid off. Both Bonnie and Marilynn are much to be commended for the way in which they have helped to hold things together in Washington.

This shows that, in an emergency or otherwise, knowing policy and following it and getting others to follow it, and generally putting hats on the staff, is one of the first duties of the HCO Sec in any Org – certainly the best way in which the HCO Secretary can help other staff members to do a good job. When properly done, the staff member concerned will appreciate it and be happy about it, because he knows then what his job is, and that he is doing it well.

Peter Hemery  
HCO Secretary WW  
for  
L. RON HUBBARD

LRH:js.rf.cden



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 9. JUNI 1961

CenOCon

**TECHNISCHES HATÜBERPRÜFEN**  
**EINE HÖCHST WICHTIGE RICHTLINIE**  
**FÜR DEN HCO-GEBIETSSEKRETÄR**

Der HCO-Gebietssekretär führt nicht nur routinemäßig bei allen neuen und alten Mitarbeitern Hutüberprüfungen durch, sondern überprüft auch alle Mitarbeiter auf alle in der jeweiligen Woche herausgegebenen Bulletins und Policy Letters.

Dies wird durchgeführt, indem man eine Mappe für sämtliche herausgegebenen Bulletins und Policy Letters hat. Auf die Rückseite eines jeden Bulletins oder Policy Letters ist der Name jedes Mitarbeiters geschrieben, der auf das Bulletin oder den Policy Letter überprüft worden ist, das Datum, an dem die Überprüfung durchgeführt wurde, und ob die Person die Überprüfung bestanden hat oder dabei durchgefallen ist. Wenn sämtliche Personen, an die sich das Bulletin oder der Policy Letter richtete, eine Überprüfung auf dieses Bulletin oder diesen Policy Letter bestanden haben, kann die Überprüfungsarbeit für dieses Bulletin oder diesen Policy Letter als abgeschlossen betrachtet werden.

Die Überprüfung wird einfach durchgeführt, indem man die Mitarbeiter hereinruft und ihnen eine willkürliche Frage aus einem Teil der Materialien stellt, die in dem Bulletin oder Policy Letter enthalten sind. Falls sie es nicht schaffen, diese eine Frage korrekt zu beantworten, erhalten sie einen Flunk auf die Überprüfung, werden angewiesen, es noch einmal zu studieren und für eine erneute Überprüfung wiederzukommen. Ein Mitarbeiter wird so oft zurückgerufen wie nötig, bis er die eingehendsten Fragen korrekt beantworten kann. Wählen Sie verschiedene Sätze des Textes als Fragethemen aus.

Der HCO-Gebietssekretär läßt sich nicht auf Erklärungen oder Diskussionen ein. Das Obige ist die ganze Vorgehensweise.

Der Zweck dieser Überprüfung von Bulletins und Policy Letters ist, sicherzustellen, daß sämtliche Mitarbeiter stets über aktuelles Material informiert sind, von Leuten, die ihre Bulletins oder Policy Letters nicht gelesen haben, verursachtes Dev-T zu reduzieren und schnellere Ausführung von Anweisungen zu verstärken.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:imj:rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 18 JUNE 1963

CenOCon

## **POLICY CHECKS**

The HCO Area Secretary is, by policy, bound to check all new policies that are issued for the week.

If a Policy Letter, Sec ED, Admin Letter, Technical Bulletin or Directive comes in and it applies to your post, you can expect the Area Sec to contact you re a hat check on it.

The Technical Director and the Assoc Sec will be checked on new Technical Bulletins for the week. The Association Secretary will be checked on any new policies or re-issued policies for the week.

Staff auditors receiving routine training under the Technical Director will not be checked unless the Area Secretary is specifically up to an Org Rudiment for auditors.

Academy personnel will be checked over on any new training materials in the week they are issued.

This programme does not interfere with routine hat checks as per org rudiments. The purpose of this programme is to help ensure that staff know policy and can understand it and quickly apply it.

Issued by: Peter Hemery  
HCO Sec WW

for

L. RON HUBBARD

Authorized by:

L. RON HUBBARD

LRH:gl.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 COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 2 JANUARY 1968

Remimeo  
Hats Officer's Hat  
Staff Training Of-  
ficer's Hat

**HCO HAT SECTION**  
**ORDERS TO STAFF**

HCO has always had the duty of getting policy known and applied by staff.

Though Review Staff Training Officer now has the duty of checking them out, this does not relieve HCO of the duty of seeing that staff get checked out on Policy relative to their post and basic Org Policy.

This is now the duty of the Hats Officer in Dept of Routing, Appearances and Personnel.

When a new person comes on to a post or a person is transferred to a new post, the Hats Officer collects the old hats and issues a Time Machine Order to the person to get checked out on the vital policy covering their post.

A person who is doing a lot of Dev-T actions and is offline or off-policy in any actions should be reported to the Hats Officer as well as Ethics so that the Hats Officer can order checkouts on the appropriate Policy Letters and on Bulletins.

The Secretaries can also order their personnel to checkouts or can notify the Hats Officer of personnel who need checkouts.

Since Dept 1 is responsible for the efficiency of personnel and for their knowing the Policy covering their hat, all staff is under HCO with regard to their Hat and so can be ordered to be checked out on Policy.

When a staff member is not productive even after grooving in, Personnel Control then takes over and handles the person by staff status policy.

Taken from SECED 543 SH  
written by Mary Sue Hubbard

Proposed by a Board of Investigation

Len Regenass  
Kevin Kember  
Halldora Sigurdson

Tony Dunleavy: Qual Sec WW  
Len Regenass: HCO Area Sec WW  
Eunice Ford: HCO Exec Sec WW  
Tony Dunleavy: Org Exec Sec WW  
Ken Delderfield: LRH Comm WW  
Joan McNocher: D/Guardian WW

Mary Sue Hubbard  
The Guardian WW

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:jp.rd

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor. East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 25 APRIL 1970

Remimeo

**MORE ON LINES AND HATS**

(Originally written by LRH for the Apollo OODs of  
25 Apr. 70. Issued as an HCO PL on 9 Oct. 80.)

The soggy feeling one gets from lines sometimes comes directly from the line passing through a point which isn't wearing its hat.

Hats can be not worn through ignorance or through neglect. Many times hats are accepted not to help a group but "to have an opportunity to \_\_\_\_\_" Like an MD who studies medicine to "make money" or "to obtain better opportunities with women." So one has two reasons to wear a hat – (a) to do a job, (b) to have an opportunity to do something else.

When a hat is not worn for any reason at all, one gets a breakdown at that point. We call this a "camouflaged hole." Somebody has a title but doesn't do the duties or actions that go with it.

That is the soggy feeling's cause, the unworn hat. A group that cannot or does not snap and pop and get on top of it has some members in it who aren't wearing their hats.

The most common reason why hats aren't worn is because they are not known.

L. RON HUBBARD  
Founder



Remimeo  
Hut des Beauftragten für  
Hüte

## REIHENFOLGE FÜR HUT-ÜBERPRÜFUNGEN

Bei der Überprüfung von Hüten an Mitarbeitern sollte der Beauftragte für Hüte sich an eine exakte Reihenfolge halten:

1. Geben Sie den Org-Vorgesetzten und den Abteilungsleitern Überprüfungen auf ihre Hüte.
2. Geben Sie den Org-Abteilungsleitern Überprüfungen auf alle Hüte ihrer unmittelbaren Unterebenen.
3. Geben Sie dem Personal einer jeden Abteilung Überprüfungen.
4. Überprüfen Sie Vorgesetzte und Abteilungsleiter auf die Hüte von Vorgesetzten und anderen Abteilungsleitern.
5. Überprüfen Sie jegliches andere Personal, das vorher nicht zur Verfügung stand.

Der Grund für die Reihenfolge ist folgender: Wenn Sie die Unterebenen in einer Abteilung überprüfen, ohne deren Hüte bei ihrem Vorgesetzten zu überprüfen, kann der Vorgesetzte mit Leichtigkeit inkorrekte Befehle an die falschen Terminale erteilen. Dies schlägt die Hüte herunter, wertet Hüte allgemein ab und **ist der Grund dafür, daß Hüte außer Gebrauch geraten.**

Es gibt ein Gesetz hierzu – **ein Vorgesetzter muß die Pflichten von allen Personen kennen, die in seinen Befehlsbereich fallen.**

Wenn gegen dieses Gesetz verstoßen wird, werden jegliche Anstrengungen des Beauftragten für Hüte entwertet und zunichte gemacht.

Es gibt ein weiteres Gesetz – **um die Form der Org, müssen alle Leute, die mit Konferenzen oder aufrechtzuerhalten Weiterleitungen zu tun haben, die Hüte jener Leute kennen, die sich auf ihrer eigenen Aktionsebene befinden und mit denen sie zu tun haben.**

Daraus folgt natürlich, daß Weiterleitungsterminale die Hüte derjenigen kennen müssen, mit denen sie auf den Kommunikationslinien in Verbindung treten und die auf den Kommunikationslinien mit ihnen in Verbindung stehen. Somit ist dies die letzte Reihe von Überprüfungen, die ein Beauftragter für Hüte in einem Schwung durchführt.

Hüte werden unter Verwendung der obigen Reihenfolge, im Hinblick auf eine Organisierungstafel überprüft.

Die ideale Organisation würde aus einem Mitarbeiterstab bestehen, bei dem jeder einzelne Mitarbeiter sämtliche Hüte der ganzen Gruppe kennen würde.

Ein Beauftragter für Hüte wird gewarnt, daß es nahezu unmöglich ist, Hüte in einer Gruppe zu überprüfen, mit der keine "Chinesenschule"-Übung in Bezug auf die Organisierungstafel dieser Org durchgeführt worden ist. (Chinesenschule ist ein Antwortchor von Erwidierungen auf die Fragen eines Lehrers, wobei der Lehrer mit einem Zeigestock bei einer Organisierungstafel oder -Tabelle steht.) Wenn es keinen Mitarbeiter-Ausbildungs-Beauftragten gibt, wird dies vom Beauftragten für Hüte gemacht.

Wo es keinen Mitarbeiter-Ausbildungs-Beauftragten gibt, werden auch die Abteilungszusammenfassungen von Aktionen vom Beauftragten für Hüte überprüft.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead. Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 14 JULY 1970

Issue II

Remimeo

**HATS, BASIC AND FALSE**

(Originally written by LRH for the *Apollo* OODs of  
14 July 70. Issued as an HCO PL on 9 Oct. 80.)

What I'm finding as a basic outness in some areas is a false hat, meaning missing *correct* hat write-up. This gives the apperency of "having a hat" to the person and "not wearing a hat" to others.

I am also finding ignorance of the *basic* hat with knowledge of all sorts of later odds and ends.

The safest thing to do is:

1. Study and grasp the Data Series PLs.
2. Study out the ideal scene for your post, section, department and division.
3. Work out a stat for post, section, department and division.
4. Work out the ideal scene for your org or ship or activity and its stat.
5. Work out the ideal scene for the whole of Scientology.
6. Work out the stat for the whole of Scientology.
7. Work out how your post ideal scene contributes to the whole of Scientology. If not refine your own ideal scene.
8. Work out how your stat expresses your own ideal scene.

To do this requires a lot of data to be dug up. But when you finish it you really got it.

L. RON HUBBARD  
Founder



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 17 SEPTEMBER 1970

Remimeo

## HATS

(Originally written by LRH for the *Apollo* OODs of  
17 Sept. 70. Issued as an HCO PL on 8 Oct. 80.)

We're right at the beginning of handling the *real* Whys in departures from the ideal scenes.

We are establishing recruitment and we are beginning *real* hats that include checksheets and packs.

Real hats made up of a factual checksheet and pack of FOs, PLs, HCOBs, manuals and books and required to be trained on are **the** missing items in orgs over the world.

Ethics was designed to keep in tech and policy. We expand it to keep policy *in use*.

As it has been used it was a personal target action not a tool to spot out-tech and out-policy.

So ethics is going to have to shift target from the individual to the dropout of know-how.

When you see how far out things are on this point of view over the world in orgs it takes a bit of confronting.

Both auditing tech and all our admin policy has been very nearly lost for three years!!!

Pretty awful.

But the plus side is look how we'll soar when we get it in!

L. RON HUBBARD  
Founder



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

Ausgabe I

Remimeo  
Hüte von Führungssekretären  
Qual  
Personalverbesserungs-Hut  
Hut des HCO- Gebietssekretärs

## FORMAT VON CHECKSHEETS

Sehr viel Arbeit kann für die Erstellung eines Posten- oder Kurs-Checksheets aufgewendet werden und sie kann durch Fehler bei der Herausgabe reine Verschwendung sein.

Ein Checksheet muß eine bestimmte Form haben und in einer bestimmten Weise herausgegeben werden, damit es nützlich und wertvoll ist und erhalten bleibt.

Die beste Art, um Verwaltungssitems zu erhalten, besteht darin, sie als Teil einer nummerierten Serie herauszugeben, die abgelegt, gefunden und für weiteren Gebrauch kopiert werden kann.

Jedes Checksheet, auf dessen Erstellung jemand Zeit und Sorgfalt verwendet hat, verdient genügend Respekt, um erhalten zu werden.

Viele Leute haben dafür Zeit investiert. Wenn wir doch all die Checksheets und Hüte hätten, die MSH je fertig gestellt hat, wenn wir die Original-Checksheets des Londoner Kommunikationskurses oder die ursprünglich vom Assoziationssekretär London zusammengestellten Akademie-Stufen hätten, oder die frühen Hut-Entwürfe von Washington, DC ...

Jetzt, wo wir Checksheets für Hüte erstellen, warum sollten wir die Arbeit verschwenden und wieder dieselben Fehler begehen, die aus Versäumnissen bestehen, die Checksheets verfügbar zu machen und zu erhalten.

## WIE MAN SIE HERAUSGIBT

Wenn ein Checksheet von irgendjemandem zusammengestellt wurde:

1. Sollte es als Teil einer nummerierten Serie herausgegeben werden;
2. Sollte es wiedervervielfältigt werden;
3. Sollte es abgelegt werden.
4. Sollten jedem Exemplare zugänglich gemacht werden, der an dem betreffenden Posten oder Thema interessiert ist;
5. Sollten Exemplare an alle permanent bestehenden Akten in anderen Gebieten geschickt werden, wo sie von Nutzen sein könnten.

Beispiel: Der Qualifikationssekretär in der Org von Doberville erstellt ein Hut-Checksheet für Review-Auditoren, das aus verschiedenen Niederschriften und relevanten HCO PLs und HCOBs zusammengestellt ist. Wenn er es nur seinen eigenen Review-Auditoren als maschinengeschriebenes Blatt gäbe, wird es wahrscheinlich in einem Jahr verloren sein. Es gäbe dann auch nicht genügend Exemplare, um es an neue Review-Auditoren auszugeben. Außerdem haben weder eine niedrigere noch eine höhere Org ein Hut-Checksheet für Review-Auditoren. Deshalb sollte er es vom HCO-Führungssekretär Doberville als eine Führungsanweisung Doberville autorisieren lassen.

Damit bekommt es eine Nummer, ein Datum und eine Akte (EDs DOB), in der es sowohl in Doberville als auch in anderen Orgs abgelegt wird. Er sollte FÜNF Kopien davon in jeden einzelnen Hut legen (weil der Hut weitergegeben wird, und der Nächste, der ihn trägt, auch ein Checksheet für den Hut und das Pack braucht). Er sollte einige Exemplare davon an jede Org schicken, die Doberville übergeordnet ist, und fünf oder sechs Exemplare an jede untergeordnete Org. Diese Ausgabe, die mit ED Doberville bezeichnet ist, und eine Akte hat und vom Qualifikationssekretär unterschrieben wurde, kann dann wiedergefunden werden, oder Exemplare können von anderswo angefordert werden.

### **RANGFOLGE VON CHECKSHEET-AUSGABEN**

Die Rangfolge von Ausgaben ist:

1. Flag – HCO Policy Letter
2. Flag – Central Bureau Order (für Bureaux-Hüte)
3. Flag – Flag Order für Schiffs- und Sea-Org-Hüte
4. Weltweit – Internationale Führungsanweisung
5. Weltweit – Kontinentale Führungsanweisung
6. Kontinentales Verbindungsbüro – Kontinentale Anordnung
7. Kontinentaler Führungsrat – Kontinentale Führungsanweisung
8. Org-Führungsanweisung – Führungsanweisung dieser Org

Hut-Checksheets dürfen für jeden Posten in jeder der obengenannten Formen herausgegeben werden.

Wenn ein Checksheet für einen Posten ein HCO PL ist, dann *ist* es normalerweise das Checksheet für diesen Posten. Die örtliche Niederschrift und weitere Policy Letters oder Leitfäden können beigefügt werden. Es ist unrechtmäßig, irgendetwas von einem HCO PL-Checksheet zu entfernen, Kürzungen vorzunehmen oder zu sagen: "Das ist alles alt" usw., weil wir auf diese Art die Tech unserer Verwaltung und alles, was wir haben, verlieren.

Lange Kurs-Checksheets sind weniger an "endlosen Kursen" schuld als schlechte Kursüberwachung und -Verwaltung. Aber nur hier müssen wir auf extrem lange Checksheets achten.

Wen kümmert es, wie lang ein Checksheet ist? Nur wenn es a) zu kurz ist, b) höchst irrelevante Daten enthält und c) nicht für den betreffenden Posten ist, erfüllt es seinen Zweck nicht. Es ist nicht seine Länge, die schuld ist. Es sind seine mangelnde Realität oder Auslassungen, die die Person auf dem Posten durcheinander bringen.

### CHECKSHEET-FORMAT

Ein Checksheet muß beinhalten:

- a. Ausgabeart, -nummer und -datum (HCO PL, ED, \_\_\_\_\_ usw.)
- b. Es muß einen Platz für Namen, Org und Posten der Person haben, sowie für Start- und Abschlußdatum.
- c. Es muß den POSTEN, die SEKTION, die UNTERABTEILUNG und die ABTEILUNG angeben. (Selbst ein Kurs-Checksheet hat als Posten "Student".)
- d. Es muß die Auszeichnung angeben, die von "Zertifikate und Auszeichnungen" ausgegeben wird (z.B. Auszeichnung-Zertifikat DES DIREKTORS FÜR EINNAHMEN). Dies muß ordnungsgemäß bei "Zertifikate und Auszeichnungen" in Abteilung 5 verzeichnet, an den Inhaber ausgegeben und im Personalverbesserungs-Folder eingetragen werden. (Das ist neu und wird auf früheren Checksheets nicht zu finden sein, aber es wird auf neuen erscheinen und es ist auch für alte Checksheets zulässig.)
- e. Die Verteilung muß angegeben sein.
- f. In seiner Einleitung muß erklärt sein, welchem Zweck es dient.
- g. Es kann vermerkt sein, wie es studiert werden muß.
- h. Die Kategorie der Items, die studiert werden müssen, steht auf der linken Seite (d.h. HCO PL *Datum*). Der Titel des Items kommt als Nächstes. Mindestens drei unbeschriebene Striche müssen rechts in der Zeile folgen. Beispiel: HCO PL 27. APR. 65, III GESTALTUNG VON BUCHWERBUNG \_\_\_\_\_ (Der letzte Strich ist für eine etwaige Wiederauffrischung.)
- i. Alle Leitfäden oder Bücher müssen mit vollständigem Titel, Autor und einer Angabe, wo das Buch zu erhalten ist, aufgeführt sein. Die Bücher müssen zeilenweise aufgelistet sein, damit sie in Teilen studiert werden können. Beispiel:

BUCH: AMOS TUTWEILER, Rasenpflege Gras,  
Wiese & Co. Auenweg 51, Hamburg

Kapitel 1 Boden	_____	_____	_____
Kapitel 2 Dünger	_____	_____	_____
Kapitel 3 Aussaat	_____	_____	_____
usw.			

- j. Es muß viel freier Raum gelassen werden, damit zusätzliche PLs, HCOBs, Materialien und Übungen hinzugefügt werden können.
- k. Ein **Korrektur**-Abschnitt für aufgehobene oder berichtigte PLs.
- l. Alle Übungen werden aufgeführt, mit einer freien Stelle, an der sie abgezeichnet werden können, wenn sie bestanden sind.
- m. Jede Examensbeurteilung.
- n. Jeder Wiederauffrischung mit rotem Stift auf demselben Formular.
- o. Die Unterschrift von "Zertifikate und Auszeichnungen", wenn abgeschlossen.
- p. Der Name und die Position desjenigen, der das Checksheet zusammengestellt hat.

### ABLEGEN

Von einer Org, einem kontinentalen Führungsrat, einem kontinentalen Verbindungsbüro, von Weltweit und Flag müssen vollständige Akten mit allen jemals erstellten Checksheets aufbewahrt werden. Von jedem lokal zusammengestellten Checksheet sollten Exemplare an diese Stellen geschickt werden.

### PACKS

Nach diesen Checksheets werden üblicherweise vor Ort für den Posten oder Studenten Packs zusammengestellt. Es dürfen keine Items fehlen, und wo das der Fall ist, müssen sie von der nächsten Stelle mit vollständigen Akten angefordert und in die lokalen Akten aufgenommen werden.

### BÄNDE MIT POLICY LETTERS

Wo PLs sich in einer vollständigen Reihe von Bänden **in den Händen des Posteninhabers** befinden, darf das Checksheet daraus studiert werden, wobei die Ausgaben in der Bandreihe nachgeschlagen und studiert werden.

### MANGEL AN BÜCHERN

Wo es an Büchern mangelt, sollten alle Anstrengungen unternommen werden, sie zu erhalten. Örtliche öffentliche Büchereien können benutzt werden, wenn das Material dort erhältlich ist.

Bücher, die zu einem Pack gehören, sollten in Zellophan eingeschlagen und gekennzeichnet sein mit: "Hut-Checksheet für den Posten \_\_\_\_\_".

## ENTWICKLUNG

Man sollte sich Folgendes klarmachen:

- A. Das Checksheet ist eine Entwicklung der Scientology.
- B. Checksheets sind dem Studieren äußerst förderlich.
- C. Posten ohne Checksheets, Packs und ohne sachkundiges Studium dieser Materialien brechen unter Verwirrung zusammen und lassen die Aberrationen der Gesellschaft in den Mitarbeiterstab der Org eindringen.
- D. Eine Org ohne Checksheets ist sehr schwer zu leiten, und es ist schwer, in ihr zu arbeiten.
- E. Sorgfältig zusammengestellte Checksheets sind wertvoll.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead. Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 12 FEBRUARY 1971  
(Also issued as Flag Order 2740, same title)

Remimeo

## HAT KNOCK OFF

(Originally written by LRH for the *Apollo* OODs of  
12 Feb. 71. Issued as an HCO PL on 28 Sept. 80.)

Your functions will be found in PLs and HCOBs.

If anyone tells you your job is different than stated in such issues, please realize that there are no orders senior to such issues and an "illegal order" is defined as one contrary to existing issues. Accepting an illegal order is actionable.

What one gets comm eved for is in the PLs and HCOBs.

You can't be comm eved for failing to follow an illegal order. You sure can be for departing from policy issues.

Orders don't equal orders equal orders. That's the road to disaster. Some orders are senior to others. A dockworker telling you to put on your jacket is not the same as your division head telling you to do so.

Similarly a "senior" giving you orders contrary to your hat is knocking your hat off. He may have no idea what your hat is. If you follow such an illegal order and fail to follow the policy in your hat, you could be for it.

Orders are not orders are orders are orders.

You have policy to keep things straight. If policy doesn't cover, request clarification. If you are doing something other than your hat, sooner or later it will catch up to you.

Seniors should have a list of the hats and their duties of everyone in the org and know them.

Unless such a list exists and you are foolish enough to accept a hat misinterpretation, not only you but all of us are at risk.

I count on you to wear your hat as laid down by PLs and HCOBs.

Don't let me down.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 12. MÄRZ 1971  
Ausgabe II

Remimeo

(Auch herausgegeben als Flag Order 2804,  
EINE HUTAUSBILDUNGSÜBUNG FÜR EINEN POSTEN)

## FÜHRUNGSABSICHT UND IHR POSTEN

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 12. März 1971  
geschrieben. Als ein HCO PL herausgegeben am 2. Okt. 80.)

Haben Sie ausgearbeitet, was die Führungs*absicht* (nicht Befehle, sondern Absicht) für Ihren Posten ist?

Wenn Sie das getan haben, dann arbeiten Sie Folgendes aus: Sind die Befehle, die Sie geben, mit der Führungsabsicht in Einklang?

Und dann, wenn Sie das ausgearbeitet haben: Sind die Produkte, die Sie produzieren, für andere der Gruppe *und* die Führung akzeptierbar in Menge, Qualität und Existenzfähigkeit?

Wenn es so ist, werden Sie es durch den ganzen Zyklus geschafft haben.

1. Führungsabsicht für Ihren Posten.
2. Fördern Sie von Ihrem Posten aus die Führungsabsicht?
3. Sind die Produkte Ihres Postens für andere und die Führung akzeptierbar?

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 16. MÄRZ 1971R

Revidiert am 29. Januar 1975

Remimeo  
Kursüberwacherkurs  
Kursüberwacher-Checksheets  
LRH-Comm (zur Durchsetzung)

## WAS IST EIN KURS?

In der Scientology besteht ein Kurs aus einem *Checksheet*, auf dem *alle* Aktionen und Materialien aufgeführt sind, und *all* den Materialien auf dem Checksheet, die in der derselben Reihenfolge verfügbar sein müssen.

"Checksheet-Material" bedeutet: die Policy Letters, Bulletins, Tonbänder, vervielfältigte Ausgaben und jegliche als Bezugsmaterialien aufgeführte Bücher und jegliche Bücher, die erwähnt werden.

"Materialien" schließt auch folgende Dinge ein: Knetmasse, Möbel, Tonbandgeräte, Anschlagbretter, Weiterleitungsformulare, ein Vorrat an Rosa Zetteln, ein Buch mit den Anwesenheitslisten für die Studenten, Studentenakten, Aktenschränke und andere Dinge, die benötigt werden.

Wenn Sie sich dies genau anschauen, werden Sie feststellen, daß es nicht heißt: "bestellte Materialien" oder "außer denen, die wir nicht haben" oder "in anderer Reihenfolge". Es bedeutet genau das, was es sagt.

Wenn ein Student Auditing oder Wortklärungs-Rundowns erhalten muß oder auditieren muß, so fällt dies unter **Aktionen** und erscheint auf dem Checksheet.

Ein Kurs muß einen Überwacher haben. Es kann ein Absolvent des Kurses und ein in der Praxis erfahrener Fachmann des Kurses, den er überwacht, sein oder auch nicht, aber **er muß ein ausgebildeter Kursüberwacher sein.**

Von ihm wird nicht erwartet, daß er *lehrt*. Von ihm wird erwartet, daß er dafür sorgt, daß die Studenten anwesend sind, Anwesenheitslisten verlesen werden, Checkouts ordnungsgemäß durchgeführt werden, Mißverständnisse in Ordnung gebracht werden, indem man herausfindet, was der Student nicht kapiert, und ihn dahin bringt, es zu kapiieren. Der Überwacher, der Studenten mündliche Antworten gibt, verschwendet Zeit und zerstört den Kurs, da er, auch wenn er ausgebildet ist – und tatsächlich besonders dann, wenn er in dem Gebiet ausgebildet ist – Daten in die Szene einbringt, die nicht korrekt sind. Der Überwacher ist **nicht** ein "Ausbilder"; das ist der Grund, weshalb er "Überwacher" genannt wird.

Das Können eines Überwachers liegt darin, Dope-Off, irrsinnige Heiterkeit und andere Manifestationen von Mißverständnissen zu entdecken und in Ordnung zu bringen, nicht darin, die Daten zu wissen, damit er sie dem Studenten sagen kann.

Ein Überwacher sollte eine Vorstellung davon haben, was für Fragen man ihm stellen wird, und wissen, auf welches Material er den Studenten verweisen muß, damit er die Antwort auf seine Frage erhält.

Mißverständnisse von Studenten werden von Blows gefolgt. Bei einem Überwacher, der auf Draht ist, gibt es niemals Blows, denn er fängt sie ab, bevor sie passieren, indem er beobachtet, daß der Student ein Mißverständnis hat, noch bevor der Student selbst es bemerkt, und den Studenten sein Mißverständnis ausfindig machen läßt.

Es ist die Aufgabe des Überwachers, den Studenten vollständig und schnell, mit einem Minimum an Zeitverlust, durch das Checksheet zu bringen.

Der erfolgreiche Überwacher ist hart. Er ist kein gütiger alter Tölpel. Er setzt jedem Studenten ein hohes Planziel für den Tag, wie weit er auf dem Checksheet kommen soll, und drängt darauf, daß sie erreicht werden, sonst ...

Der Überwacher verbraucht Überwacherminuten. Er hat nur eine bestimmte Anzahl davon zur Verfügung. Er verbraucht Studentenstunden. Er hat nur eine bestimmte Anzahl davon zur Verfügung und sorgt also dafür, daß sie vernünftig genutzt werden, und verhindert jegliche Verschwendung davon.

Ein Überwacher eines Kurses, egal welcher Größe, hat einen Kursverwalter, der sehr genau festgelegte Aufgaben hat, welche darin bestehen, die Verwaltung des Kurses auf dem Laufenden zu halten, Material auszugeben und wieder zurückzubekommen und dafür zu sorgen, daß keine Materialien verlorengehen, indem sie beschädigt werden oder nachlässig mit ihnen umgegangen wird.

Wenn gegen das, was in den ersten drei Absätzen dieses Policy Letters steht, verstoßen wird, so ist es der Fehler des Kursverwalters. Er muß Checksheets und das dazugehörige Material in angemessener Menge für den Kurs bereit haben. Wenn er dies nicht hat, sorgt er dafür, daß Telexnachrichten hin- und hersausen und die Mimeo-Sektion ins Schwitzen kommt. Der Kursverwalter ist für die Weiterleitungslinien verantwortlich und dafür, daß die Studenten ordnungsgemäß zu Cramming, zum Auditing oder zu Ethik geschickt werden und wieder zurückkommen.

Der letzte und wesentliche Teil eines Kurses sind die Studenten.

Wenn ein Kurs exakt und ohne jegliche Ausreden mit diesem Policy Letter übereinstimmt, hart ist, einen präzisen Zeitplan hat und unnachgiebig geführt wird, wird er ein voller, expandierender und sehr erfolgreicher Kurs sein. Wenn er von diesem Policy Letter abweicht, wird er bewirken, daß es einen Stau von Leuten in der Organisation gibt, Blows stattfinden und inkompetente Kursabsolventen hervorgebracht werden.

Das wertvolle Endprodukt eines jeden Kurses ist: Kursabsolventen, die die Materialien, die sie studiert haben, **erfolgreich** anwenden und in diesem Gebiet erfolgreich sein können.

Dies beantwortet die Frage: Was ist ein Kurs? Wenn irgendeiner dieser Punkte out ist, ist es **kein** Scientology-Kurs und wird nicht erfolgreich sein.

Der Befehl "Richten sie einen Kurs ein!" bedeutet daher, *daß dieses HCO PL voll wirksam wird.*

Hier ist also der Befehl: **Wenn sie Ausbildung anbieten, richten sie einen Kurs ein!**

LRH:nt:rd.jh

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 10. JUNI 1971

Remimeo  
HCO-Hüte  
Hut des lias  
Hut des Org-Officer

## HUTAUSBILDUNG FÜR KURSPERSONAL

HCO PL 16, März 71, WAS IST EIN KURS?, wird allen HCO-Hüten ausdrücklich hinzugefügt.

Kurse sind **der übergeordnete Teil der Etablierung**. Daher ist es **äußerst wichtig**, daß das HCO-Personal, der HAS und der Beauftragte für Hutausbildung diesen Policy Letter kennen und in Anwendung bringen.

Der Policy Letter WAS IST EIN KURS? bedeutet genau das, was er sagt, und jedes noch so kleine Item, das in ihm erwähnt wird, ist für den Erfolg eines Kurses äußerst wichtig.

Beispiel:

Eine direkt vor Ort durchgeführte Inspektion von drei wichtigen Kursen deckte auf, daß das vollständige **Warum** für ihr Versagen, Abschlüsse hervorzubringen und Studenten auch nur zu halten, die **völlige** Abwesenheit eines **jeden** Teils des Policy Letters WAS IST EIN KURS? war.

Die Überwacher waren nicht gehutet und überwachten nicht. Es gab keine Laufzettel, keine Kursregister, keine Pink-Sheets, keine Materialien. ... Nichts war da.

Warum also scheiterten diese "Kurse"? Warum hauten Studenten ab? Warum waren die Kurse mit Massen von unfertigen Studenten verstopft? Warum brachten sie keine Abschlüsse zustande? Und wenn sie Abschlüsse hatten, warum waren die "Graduierten" inkompetent?

Man könnte endlos nach einem **Warum** suchen. Die Größenordnung der Mißstände war einfach nicht mehr nachvollziehbar.

Die Überwacher waren nicht gehutet. Sie hatten noch nie etwas von Zweiwegkommunikation gehört. Sie hatten nie *irgendein* Checksheet hinter sich gebracht. Sie hatten keine Packs. ...

Aber die Führungskräfte drehten sich im Kreis und fragten ständig: "Warum schließen bei uns niemals irgendwelche Studenten ab?" "Wo sind unsere Auditoren?" "Warum hauen so viele Studenten ab?"

Die grundlegende Produktionstatsache, daß ein Kurs etwas ist, auf dem man Leute einschreibt und als ausgebildet graduert, **wurde auch von der Org selbst nicht begriffen!** Keine Produktionsorientierung!

HCO sollte es folgendermaßen betrachten: Sie haben einen Motor. Er kostet Geld. Er produziert das Material, aus dem die Org gebaut wird. Sie lassen ihn also von jemandem bedienen, **der keine Ahnung hat, wie er funktioniert.** Er weiß nicht, was ihn startet oder was ihn stoppt. Derjenige, der ihn bedient, ist also nicht gehutet. Also verbrennt der Motor.

Nun, ein Scientology Kurs ist weitaus wertvoller als jeder Motor. Er produziert lebendige, funktionsfähige Wesen!

Sie lassen ihn also von jemandem leiten, der niemals eine Überprüfung seines Hutes erhalten hat? Wer macht hier Witze?

Kurse halten die Org in Gang. Also übt HCO die Hüte mit denjenigen, die sie leiten, nicht vollständig ein?

Das sind Schwerverbrechen – als Kursüberwacher nicht vollständig gehutet zu sein, einen Kursüberwacher nicht zu **huten.**

Schauen Sie den Policy Letter WAS IST EIN KURS? durch, erstellen Sie eine Checkliste der Punkte, die er enthält. Überprüfen Sie diese Punkte für jeden Kurs, den Ihre Org gibt.

Sie werden in Ohnmacht fallen!

Bringt das also in Ordnung, HCO. Bringt das als **ersten Punkt** Eurer Tätigkeit in Ordnung.

Kurse bringen die Org hervor.

Die Hutausbildungs- und Etablierungsaktionen bringen den Kurs hervor.

Darf ich hoffen, daß dieser Richtlinienbrief zur Anwendung gebracht wird und in Anwendung bleibt?

Bitte?

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 6 JULY 1971

Remimeo  
Hats Officer  
HAS

## A MAJOR DUTY OF THE HATS OFFICER

(Originally written by LRH for the *Apollo* OODs  
of 6 July 71. Issued as an HCO PL 6 Oct. 80.)

Ref: HCO PL 7 JAN. 66 LEAVING POST, WRITING YOUR HAT

If you leave a post without turning over your hat and grooving in your relief, you are at risk. You can be called back for the next *two years* if that post goes wrong.

You must **have** a hat in a folder and its write-ups (all of them) and you must turn it over.

The Hats Officer is supposed to see this is done. It is really his major duty. He must see that it is done and he must be able to attest that the relief on the post HAS and **can do** and **is doing** the hat.

Hats, checksheets and packs are also furnished by the Hatting Section under Hats Compilations. These are issued as prepared. However there is **always** a hat.

Anyone on post without a hat cannot be expected to be paid.

If a Hats Officer only compiles hats he unmocks the org.

The Hats Officer must be there in a flash at every post change and see that the hat and duties of the post are turned over and the relief grooved in. Records, Assets and Materiel Dept 9 sees that the materials are turned over and are correctly inventoried or the Dir of RAM or the Treas Sec can be hit for any lost items.

This is an old, old drill.

There are standard ways to do things.

Any post not so turned over **must** be turned over correctly with hat and materiel or the org will shatter.

L. RON HUBBARD  
Founder



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 25 JULY 1971

Remimeo

## HATTING THE RIGHT WAY

(Originally written by LRH for the *Apollo* OODs  
of 25 July 71 Issued as an HCO PL on 2 Nov. 80.)

The sequence is instant-hat, mini-hat, fully hat.

Staff Status 0, Staff Status I and Staff Status II are minimum for a recruit. (For the Sea Org it is Products 0, 1 and 2.)

As the recruit line works in, all these must be done while the person is in the expeditor pool of his org. (Product 0 for Sea Org is the exception.)

Then expeditors are instant-hatted for short jobs and mini-hatted for longer temporary jobs.

When posted, or apprenticed and posted, they are then fully hatted on lower posts and apprenticed and fully hatted for more senior posts.

This should get programed out for each staff member.

It takes a while to hat anyone fully. But it just has to be worked at. A couple hours a day eventually arrives.

The reason most people who don't study regularly aren't studying is that they have 3 or 8 or a dozen incomplete courses behind them. They begin to define a course as "something you don't complete!"

This can get in the road of courses very badly.

The right way out is complete each program left incomplete or at least run out the by-passed charge of past incompletes.

Word Clearing is the real big boost. Somebody the other day didn't know what TR (for Training Drill) meant in an HCOB and the whole thing was blank until he spotted it!

Clearing the purpose of a post is essential to hatting.

Well anyway, grab the slogan:

**To be happy get hatted and produce the actions of your post.**

L. RON HUBBARD  
Founder



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 11. AUGUST 1972  
Ausgabe IV

Remimeo  
Beauftragter für Hutausbil-  
dung

## **BEAUFTRAGTER FÜR HUTAUSBILDUNG**

(Ursprünglich von LRH für die Apollo-OODs vom 11. Aug. 72  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 24. Sept. 80.)

Wenn ein Beauftragter für Hutausbildung jemanden huten muß, dann hutet er diese Person vollständig. Es dauert vielleicht Tage. Man wechselt bei einer Person den Beauftragten für Hutausbildung nicht jeden Tag.

Genauso wie Auditoren ihre Preclears haben, sollten Beauftragte für Hutausbildung eine Liste von Schützlingen haben, die sie huten.

Es geht nicht darum, Punkte zu machen. Es geht darum, eine vollständig gehutete Person hervorzubringen.

Ein häufiger Wechsel von Beauftragten für Hutausbildung führt, genauso wie ein häufiger Auditorenwechsel, dazu, daß keine Abschlüsse zustande gebracht werden.

Jeder Beauftragte für Hutausbildung sollte als Posten seine Liste mit Schützlingen haben. Der Beauftragte für Hutausbildung wechselt nur, wenn er versetzt wird. Der Posten behält dieselben Schützlinge.

Man braucht stabil gehutete Mitarbeiter, um die gegenwärtige Situation auf diesem Planeten in Ordnung zu bringen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 24. SEPTEMBER 1980

Ausgabe II

(Einem LRH OODs-Item vom 31. August 1971 entnommen)

Remimeo

*Führungs-Serie 24*

*Personal-Serie 32*

## ÜBERLASTUNG UND HUTEN

Ich habe herausgefunden, dass immer, wenn ich etwas in Ordnung bringen musste, ich feststellte, dass die Person, die es hätte handhaben sollen, nicht gehutet war und missverständene Wörter in Bezug auf die Dinge hatte, die sehr eng mit ihren Pflichten verbunden waren.

Daher fand ich diesen Zyklus sehr nützlich und empfehle ihn dringend.

1. Ein Punkt von Notlage oder eine Unterlassung, die eine Handhabung erfordert, tritt auf.
2. Handhaben Sie es sofort und schnell (die Zeitspanne, die ich brauche, um etwas zu handhaben, beträgt 5 Minuten bis zu einer halben Stunde). (Damit ist "endgültig" gemeint.)
3. Finden Sie heraus, wer es hätte handhaben sollen.
4. Befragen Sie die Person über die Grundlagen ihres Postens (fragen Sie nicht nach "Hutfoldern" usw.).

In allen Fällen von Personen, die nicht die Pflichten ihres Postens erfüllten, stellte ich fest, dass sie ungehuetet waren, mit riesigen Missverständnissen auf Worte wie "Posten", "Hut", "Appell" etc.

5. Hutten Sie den Burschen.

Daher kann ich Ihnen sagen, dass jede Überlastung, die Sie erleben, von Mängeln im Hutten der grundlegendsten Art herrührt.

Eine Org ist so effizient und steht so gut da, wie ihre Leute individuell gehutet sind und ihre Aufgabe erfüllen.

Das ist ein sehr gutes System. Ich empfehle es.

So etwas wie ein do-it-yourself HCO!

Es funktioniert.

L. RON HUBBARD

Gründer

Zusammengestellt und  
herausgegeben von

Sherry Anderson

Zusammenstellungs-Missionaire

Genehmigt und akzeptiert vom

VERWALTUNGSRAT

der SCIENTOLOGY-KIRCHEN

BDCS:LRH:SA:dr

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 3. NOVEMBER 1980  
Ausgabe III

Remimeo

(Dies war ursprünglich ein Abschnitt  
der LRH-Tagesbefehle vom 31. Oktober 1971.)

***Org-Serie Nr. 60***

***Personal-Serie Nr. 38***

## VOLLSTÄNDIGES HATTING

Eine Person ist für ihr eigenes Hatting verantwortlich. Unterabt. 1 ist auch dafür verantwortlich.

Da es das **Warum** einer verfallenden Organisation ist, wenn die vollständige Hat-Ausbildung fehlt, ist es sehr wichtig, daß Leute eine vollständige Hat-Ausbildung erhalten.

Der Gradient besteht in Instant-Hatting, Mini-Hatting und vollständigem Hatting.

Befindet sich jemand auf einem Posten, hat jedoch keine vollständige Hat-Ausbildung dafür, kann dies zu Ethik-Maßnahmen für ihn führen.

Wenn Hatting fehlt, scheint es kein Bewußtsein über das allgemeine Bild zu geben. Personen, die in ihrem Hat nicht ausgebildet sind, sehen daher irgendwie blind aus.

Z. B. erkennen die Mitarbeiter einer Verbreitungsabteilung, die nicht in ihrem Hat ausgebildet sind, das Fehlen von Geld, Studenten und PCs überhaupt nicht.

Das ist irgendwie seltsam. Wenn der Posten für jemanden rätselhaft ist, scheint dies dazu zu führen, daß er seine Umgebung nicht wahrnehmen kann. Rätselhafter Posten ist gleich rätselhafte Umgebung. Sie sehen dies als eine Art Zustand, in dem jemand ängstlich und ohne Zuversicht ist.

Ich glaube, daß Hatting sogar das Sehvermögen verändert. Wir sollten das untersuchen.

Wir wissen bereits, daß Leute, die kein Hatting haben, leichter verletzt werden, als Leute, die in ihrem Hat ausgebildet sind. Wir wissen, daß Overts von Mißverständnissen kommen. Und wir wissen, daß das Auditieren von Overts das Sehvermögen verändert.

Wahrscheinlich folgt daraus, daß Leute, die in ihrem Hat nicht ausgebildet sind, einen Tiger nicht sehen könnten, wenn er sie beißen würde!

Die beste Methode, von der ganzen Sache von Geheimnissen umgeben und verängstigt zu sein, ist, keine Hat-Ausbildung zu machen.

Lassen Sie sich in Ihrem Hat ausbilden und *sehen* Sie.

L. RON HUBBARD

Gründer

Zusammengestellt und herausgegeben  
von Sherry Anderson, Missionaire für  
Zusammenstellungen

für den

VORSTAND der SCIENTOLOGY-  
KIRCHE VON KALIFORNIEN

BDCSC:LRH:SA:dr

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 21. JANUAR 1972

Remimeo

## HUTAUSBILDUNG

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo-OODs* vom 21. Jan. 72 geschrieben.  
Herausgegeben als HCO-Policy Letter am 14. Apr. 72)

"Ich weiß nicht, wie man Leute hütet." Das höre ich alle paar Tage. Es ist, als höre man jemanden sagen: "Ich weiß nicht, wo mein Mund ist, also kann ich nicht essen."

"Hier, das ist das Org Board." "Hier ist dein Schreibtisch." "Dort bekommst du Büro-material." "Hier ist dein Hut-Pack." "Die Person, die du ersetzt hast, kann deine Fragen beantworten." "Lies dein Hut-Pack." "Ich bin in zwei Stunden wieder da und werde dich auschecken."

Und: "Welcher ist dein Posten?" "Wer ist dein Vorgesetzter?" "Was produzierst du auf diesem Posten?" "Nimm diese Dosen." "Welches sind deine mißverstandenen Wörter?" "Welches Wort ist es?"

"Welche Maschinen hast du hier?" "Das ist die Bedienungsanleitung für diese Maschine." "Studiere sie eine Stunde lang, identifiziere sämtliche Teile." "Ich bin in einer Stunde zurück und werde dir einen sternrangigen Checkout daraufgeben."

"Es tut mir leid, daß du verwirrt bist. Setz dich hier hin und konfrontiere deinen Bereich zwei Stunden lang."

"Gut, wir werden Hingreifen und Zurückziehen auf dein Bootsmannheligat auditieren – (oder Schreibmaschine oder Schreibtisch, oder – oder – oder)."

"Lies PROBLEME DER ARBEIT. Ich bin in vier Stunden zurück, um zu sehen, ob du fertig bist." "Gut. Gehe zu Admin-Cramming und attestiere, wenn du es geschafft hast."

"Kaufe einen Band 0 im Buchladen und lies ihn."

"Hans, nimm diesen Burschen mit und zeige ihm ein Kommunikationssystem ..."

Und so weiter – **wochenlang**.

Und wer führt es durch?

Der Vorgesetzte der Person **muß** dafür sorgen, daß es durchgeführt wird.

Der Beauftragte für Hutausbildung hat die Pflicht, dafür zu sorgen, daß es gemacht wird, oder es selbst zu tun. Und er hat die Pflicht, den Hut bereitzustellen.

Das ist **Hutausbildung**.

Es ist etwa genauso geheimnisvoll und schwierig, wie einen Apfel zu essen. Nur daß es für eine Org keine Äpfel gibt, wenn es nicht laufend durchgeführt wird.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 11. AUGUST 1972  
Ausgabe IV

Remimeo  
Beauftragter für Hutausbil-  
dung

## **BEAUFTRAGTER FÜR HUTAUSBILDUNG**

(Ursprünglich von LRH für die Apollo-OODs vom 11. Aug. 72  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 24. Sept. 80.)

Wenn ein Beauftragter für Hutausbildung jemanden huten muß, dann hutet er diese Person vollständig. Es dauert vielleicht Tage. Man wechselt bei einer Person den Beauftragten für Hutausbildung nicht jeden Tag.

Genauso wie Auditoren ihre Preclears haben, sollten Beauftragte für Hutausbildung eine Liste von Schützlingen haben, die sie huten.

Es geht nicht darum, Punkte zu machen. Es geht darum, eine vollständig gehutete Person hervorzubringen.

Ein häufiger Wechsel von Beauftragten für Hutausbildung führt, genauso wie ein häufiger Auditorenwechsel, dazu, daß keine Abschlüsse zustande gebracht werden.

Jeder Beauftragte für Hutausbildung sollte als Posten seine Liste mit Schützlingen haben. Der Beauftragte für Hutausbildung wechselt nur, wenn er versetzt wird. Der Posten behält dieselben Schützlinge.

Man braucht stabil gehutete Mitarbeiter, um die gegenwärtige Situation auf diesem Planeten in Ordnung zu bringen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 28 MAY 1968  
(Reissued from Flag Order No. 785)

Remimeo

**VOLUNTEERS IN AOs**

Volunteers and non-contracted Staff may only work in AO's. They may not work on ships in the SO.

This does not bar volunteers working in AO's becoming SO members. If they sign a contract, they can then come to SO.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:js.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 13 AUGUST 1968  
(Reissued from Flag Order No. 1 186)

Remimeo  
Corrects earlier P/L  
of same date  
Qualification A.<sup>18</sup>

## SEA ORGANIZATION QUALIFICATIONS OF THE SO

Flag Orders 1101 and 1103 dated 28<sup>th</sup> July 1968, and Cancellation of Flag Order 12/8/68, concerning Qualifications for Sea Org, are all cancelled.

Herewith are the qualifications that must be established for a person to join the SO.

- A. Class III Auditor or above or old HPA.
- B. Grade IV Release or above.
- C. 3 months or more experience in a Scientology Org.
- D. Ethics clearance from local org.
- E. Ethics clearance from WW.
- F. No long term financial obligations or debts of large sums.
- G. May not enter SO while under 12 years of age/may not bring children under 12 years of age.
- H. A person 12 years of age to 21 must have parents' permission in writing.
- I. May not enter the SO in an effort to dodge being drafted.
- J. May not use the Sea Org to solve one's marital difficulties or get away from spouse.
- K. Must be willing to sign SO contract before coming.
- L. Must settle any contract with another org.

Those who owe money inevitably have to leave the SO to pay their debts so become of no use.

Also in the SO we have as many children as we can currently cope with to train and educate.

It has been observed that those who have trained as auditors have in doing so demonstrated actual intention to help others. Those who have not had auditor training have, in many cases, demonstrated the primary intention of helping themselves and so are of little value to the Sea Org and should be on the public lines as preclears instead.

---

<sup>18</sup> Editors note: Probably *Qualification Aide*

Evidence of all the above qualifications must be presented by the applicant.

Irene Dunleavy  
CS – 7

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:js.rd

[Note: This policy has since been cancelled by HCO P/L 21 July 1972, Issue IV, STAFF QUALIFICATION REQUIREMENTS FOR HIRING CANCELLED. – Note of Max Hauri: Mentioned issue is currently not available. Probably the BPL 1 Feb 75 I STAFF QUALIFICATION REQUIREMENTS ENFORCED is the replacement of it.]

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 18 AUGUST 1968  
(Issued from Flag Order 1233)

Remimeo  
BPI  
All Ethics Hats  
Copies to all SO mailing  
list

*Sea Organization*

**ETHICS CLEARANCE**

**An Open Letter to All Sea Org Applicants**

No one is allowed to slow in any way a person desiring to join the Sea Organization, if he is qualified as per Flag Order 1186. To do so is considered Suppressive.

You do need Ethics Clearance from Ethics International but this is obtained in a very exact and very speedy fashion: as soon as you have requested and obtained clearance at your local org (which the Ethics Officer there is obliged to handle immediately) your E.O. then telexes the International Ethics Officer at Saint Hill in England. This telex is handled immediately at St Hill by International Ethics and the reply comes back Yes or No within 2 days – No should be 24 hours.

If the answer is No, International Ethics is obliged to state the reason why.

There are 8 possible reasons for negative reply:

1. Past enrolment in a Suppressive group.
2. This lifetime Suppressive Order on you.
3. Record of Institutionalization.
4. Criminal record within 5 years.
5. Broken contracts in Scientology.
6. Unpaid debts still unpaid.
7. A large, consistently poor and unchanging file.
8. Draft dodging.

**There are no other reasons for ethics disqualification.**

Therefore, if you do not have any of these 8 you can count on receiving an OK from International Ethics within 48 hours.

**If you do not**, then telex or telegram personally, yourself, directly to CS-1 Aide c/o OTL WW, giving basic data and requesting help. You can be sure then: (1) that you will get action (2) that anybody down the line who failed to get your clearance handled is in trouble.

If there is a comm lag of more than 24 hours it means we are at sea. Stay calm – we will soon hit port for fuel and water.

The same applies in your local org – if you are slowed down in any way from getting clearance, telex or cable me directly giving the name of the Ethics Officer, the name of the HCO Area Sec and the name of the HCO Exec Sec if you know them. They are all in trouble if you have actually been stopped.

A negative reply to request for clearance can, if unjust, be petitioned by mail to CS-1 Aide c/o OTL WW, Saint Hill. Give all the facts.

As you wish to join us, we will protect you.

W/O Nate Jessup  
CS-1 Aide

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:NJ:tvd.js.cden

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 27 AUGUST 1968  
(Issued from Flag Order 1265)

Remimeo

*Sea Organization*

**SEA ORG INTERNES**

Any Class VI who wishes to do so may interne for the Sea Org.

The requirements are the same as for any other Sea Org applicant.

A Sea Org Interne undergoes a brief period of deck and Seamanship training prior to beginning Class VII.

From Class VII he may go on to Class VIII in the Sea Org and eventually become a Tech Missionaire.

The contract is for One Billion Years.

Technically trained Sea Org personnel are vitally needed and are granted special insignia, etc. once their Basic Seamanship is complete.

W/O Nate Jessup

for

L. RON HUBBARD

Founder

LRH:NJ:tvd.js.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 2 SEPTEMBER 1968

Remimeo

**SEA ORG RECRUITS – TRAVEL EXPENSES**

Persons who have been accepted to join the Sea Org and signed the Contract, pay their own travel expenses to reach the destination of where the Sea Org is located.

This is in no way intended as a stop on joining the Sea Org, but will eliminate us having to pay enormous travel expenses and puts the responsibility where it belongs.

Robin Roos  
CS-3

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:RR:ei.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 2 NOVEMBER 1967

Issue II

Remimeo  
HCO Exec Sec Hat  
Org Exec Sec Hat  
HCO Area Sec Hat  
Dept of Inspections & Rpts  
Hats

**HCO DIVISION, DEPARTMENT OF  
INSPECTIONS AND REPORTS**

In accordance with HCO Policy Letter of February 28, 1966 entitled, "Danger Condition Data, Why Organizations Stay Small", the following sets out the Sections and Units of the Department of Inspections and Reports.

All Organization Boards are to be posted in accordance with this line-up.

DEPARTMENT OF INSPECTIONS AND REPORTS

Director of Inspections & Reports

INSPECTIONS SECTION

Inspections Officer

INSPECTOR UNIT

Inspector In-charge

Statistics Verification Inspector

Projects Inspector

Things That Shouldn't Be Inspector

CONDITIONS ENFORCEMENT UNIT

Conditions Enforcer

SECURITY UNIT

Security In-charge

Security Checkers

Watchman

Guards & Forces

PROMOTIONAL ACTIONS INSPECTIONS UNIT

Promotional Actions Inspector

REPORTS SECTION

Reports Officer

OIC UNIT

OIC In-charge

Statistic Collection Clerk

OIC Graphs Clerk

OIC Distributing Clerk

TIME MACHINE UNIT

Time Machine Clerk

REPORTS FILE UNIT

Reports File Clerk

ETHICS SECTION

Ethics Officer

ETHICS ADMIN UNIT

Ethics Interview Officer

Ethics Offences Sorting Clerk

Ethics Actions by Conditions Sorting Clerk

Ethics Interrogatory Clerk

Ethics Orders Preparations Clerk

PUBLIC ETHICS UNIT

Public Ethics Officer

Public Ethics Interview Officer

Public Ethics Offences Sorting Clerk

Public Ethics Interrogatory Clerk

Public Ethics Orders Preparation Clerk

PTS & SUPPRESSIVE INVESTIGATIONS UNIT

PTS & Suppressive Investigations In-charge

Investigators

Evidence Collection Clerk

ETHICS FILES UNIT

Ethics Files In-charge

Public Ethics Files Clerk

Staff Ethics Files Clerk

Dead Files Clerk

ORG RUDIMENTS SECTION

Org Rudiments Clerk

LEGAL SECTION

Legal In-charge

Corporation & Board Book Clerk

Passport Clerk

Work Permit Clerk

Valuable Documents Clerk

Solicitor Liaison

Note that as per HCO Policy Letter of 6 October 1967, an org of more than 100 staff members has a Public Ethics Officer and Ethics Interview Officer.

Mary Sue Hubbard  
The Guardian WW

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:jp.rd



13 September 1954

TO: HASI  
Members  
Auditors  
Offices  
Departments  
Staffs

FROM: Operating Committee

SUBJECT:

## **COMMUNICATION**

We must implement a standard program to conduct the business of the organization. The enclosed Communications Plan, HASI, 1954, is the design being put into use by the HASI and affiliated organizations.

We have reincorporated all of Dianetics into our programs and the Foundations are being given to the HASI or its designations.

Unless we so employ a communications plan we will soon be blocking our own communications.

The enclosed plan is recommended for use by members, auditors, offices, departments and staffs.

L. RON HUBBARD

for

The Operating Committee

## **COMMUNICATIONS PLAN**

### **HASI, 1954**

In an effort to smooth out the communication lines carrying information, reports and queries, amongst the members, auditors, offices, departments, committees and staffs of the HASI and its allied organizations, including the Hubbard Dianetic Foundation, the following communication plan is being put into force by the Operating Committee of the Board of Directors of the Hubbard Association of Scientologists, International.

Every message should contain only one subject, except when the message is a report on a general situation. A report can contain as many data as it pleases. A message, consisting of a forwarding of a datum or a request for a policy or datum, or item, should be highly stan-

standardized amongst organizations to minimize the loss of time in communication and to insure a rapid and accurate response to any and all communications received.

A message consists of one subject and the reason why. It should be written so that enough space remains on the paper to answer the communication. Neatness, clear typing, re-typing, are not important as long as the writing is legible. The actual content of the message and its placement on a piece of paper large enough to admit of an answer on that piece of paper are of the primary importance.

The names of the parts of the message themselves can be understood and need not be written out each time. However, the number of things which must be on the message is precise and should be placed in this order:

1. Date.
2. The person to whom the message is addressed.
3. The person who is sending the message, with address, is needful.
4. The actual message or datum itself.
5. The reason why it is needed.
6. The initials of the person sending.
7. Enough blank space, preferably at least half of the piece of paper, to permit the message to be answered on that same sheet of paper.

The message should be done in duplicate. If handwritten, a piece of carbon paper inserted between two sheets of paper will suffice. Both sheets of paper should be sent. One will be returned, the original. The carbon copy will be retained by the person to whom the message is sent. This carbon copy will also include the answer.

When one has received such a message, he takes a piece of carbon paper and inserts it between the two sheets, and writes the answer on the lower half of the message. He then sends the original back to the addressee.

It is preferable that these messages are not sent to the typist, or that communication facilities such as letter-writing personnel should not be interrupted by copying somebody's message. Messages should only be typewritten when the person from whom they are emanating himself customarily typewrites. If this person does not typewrite, then it is expected that messages from him will be received in his own handwriting.

There is no particular injunction about brevity. If the message, even though covering one subject, is long, include enough paper in the despatch to make sure that it can be answered, if the answer requires that much length.

The reason this communication system is being installed is because the dissimilar message forms which are being received and used in the various organizations of Dianetics and Scientology make it impossible for a letter to be rapidly answered. Several subjects will come in in the same letter. For instance, a letter will arrive from London which talks about tape recording, which talks about the reordering of books, which talks about the number of people attending processing sessions, and all this will be on the same sheet of paper. Unless

this piece of paper is taken and broken into several parts in Phoenix, it cannot be replied to, and because of pressure of business, it often occurs that the message is not broken down, and some part of it will remain unanswered while somebody in London is waiting very anxiously for a reply or the policy on whatever he is doing. Furthermore, I am sure that London has been equally embarrassed by receiving communications from Phoenix which contain all manner of disrelated items which cannot easily be answered by London, again without breaking down the message.

Unless we settle this confusion of communication and settle upon a standard form we will continue to cut down our communication to the general public. We must standardize our own communication systems within the organization in order to free the communicating personnel at London, Camden, Phoenix, the various HASI and Dianetic offices and groups throughout the world. If we adhere to this communications plan, we will make it possible for the attack upon the society to be greatly speeded up.

Although this cannot be made to bear strongly upon a member, or upon people ordering material, it is hoped that these, when they have book or tape orders, will put them on one sheet of paper, and put their comments and reports, and requests for information, on other sheets of paper. What is occurring here is this: if a letter comes into the HASI it contains an order for books and tapes. This is all right because this all goes to one department. But it also contains the datum that so-and-so lately came through and stated that he was now practicing Goofball Therapy, and was through with Dianetics. In addition to that it includes a thank you for the last PAB, and in addition to this it will request being placed on the mailing list of the Group Newsletter. A result of this is that the letter goes in a laggardly fashion from letter basket to letter basket, gets hung up, gets forgotten, and the only thing that is actually done accurately and swiftly in the letter is the filling of the order for tapes and books, since this is the first person who sees this letter – the person who invoices for tapes and books and orders their despatch. The remaining data would go to many other places. The fact that so-and-so is no longer interested in and is knocking Dianetics goes to the CECS. This desk and committee is entirely separate from invoicing and shipping. The thank you for the last PAB would go to Ron's desk. The request to go on the Group Newsletter list would go to an entirely different department than either Ron's desk or the invoicing section.

Thus, you amongst the membership and auditors who wonder why you do not get inquiries answered will find the reason right there. These queries and data are contained in the body of a letter which also does something else. If a member will simply send two sheets of paper in for every datum he wants, he will get them back, and rapidly, from various departments of the HASI. Only if he follows this system can he assure himself of continued good service from all divisions and branches of the HASI.

Further, now that we are again about to take over the membership, and servicing of all Dianetic books and organizations, unless the communication is very specifically directed to the Foundation at 616 North Third Street, it is liable to wind up in the hands of the HASI at the same address, with the resultant confusion that it will not get adequately answered or treated.

Effective with the issue of this communication plan, Mr. Rex Kirby is the Communicator of the London Office, Mr. Al Kozak is the Communicator of the Camden Office, and Mr. Bob Nichols is the Communicator of the Phoenix Office and overseer of organizational communication in general. It is not intended by these appointments that their posts will become those posts such as are described in the Hubbard Communications Manual, *How to Live Though an Executive*,<sup>19</sup> which post of Chief Communicator is far above and much more complicated than the intention of this communications plan.

Our letter volume is climbing steadily. In the early days of the Hubbard Dianetic Foundation in Elizabeth, New Jersey, Dianetics all but failed because it could not answer its communications. Mailbag loads of mail were landing on the organization, and the organization was not geared to take care of its current mail within the organization. As a result of this confusion a great deal of time was lost, but at the same time much experience was gained, and the best of that experience was that we must streamline communications inside the organization if we expect to get answers back.

The next time you wonder what has happened to your communication, please ask yourself whether or not you put it into the above form and left a provision on the page for it to be answered. If you have done so, then you will get an answer promptly. If you have not done so, you will still get an answer, but nobody can guarantee whether or not it will actually arrive, or when it will arrive. Remember, you do not have to type out the headings above. Simply fill in a piece of paper in that order, giving the data in that order, and everyone will know from whom it has come, to whom it is going, what it contains, and why it contains it, and exactly what is wanted. If we are not capable of this level of precision within the organization of the HASI, then we are not yet capable of taking over all of the various areas of influence which we hope to attain. Our first step in attaining those is to stop fighting ourselves by confused communications and to let the battle line of communications be out in front of us in the society, not inside us, in our own organizations. Similar staffs today are running eight separate corporations, all of which have a relationship, communicationwise. All personnel concerned are requested to lessen the confusion as much as possible inside the organization by adhering to this Communication Plan of 14 September 1954.

THE OPERATING COMMITTEE

---

<sup>19</sup> Hubbard Communications Manual, *How to Live Though an Executive*: this manual has since been published as the book, *How to Live Though an Executive*, by L. Ron Hubbard.

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO BULLETIN OF 15 JANUARY 1958

Remimeo  
All Staff

**FIELD OFFICE COMMUNICATION**

If field offices will write one subject per one letter and use air letters, they will get faster service from London and Washington.

Several subjects per letter pose difficulties of interoffice transmission in London and Washington. Thus, a field office may feel ignored, when its correspondence is only held up.

A field office should not write to Organization Secretary or Association Secretary but to the department from which it wants something, such as certification or shipping or address files.

Don't send things to a person, send them to a function. People sometimes change on post, but functions are always covered.

It is cheapest and fastest for a field office to use air letters. Washington and London should reply in kind or by air where feasible.

It is the lot of a smaller office to wear many hats per person. This cultivates the idea of people rather than functions. But functions get routing in Washington and London.

The way a field office gets impatient and lonely is by getting no answers.

This bulletin is in the interest of getting more answers.

We are getting awfully large as an organization. Governments believe large organizations can't be efficient. We don't believe that, so we will have to seek ways of being more efficient, even if awfully larger. Clean comm is the best answer.

L. RON HUBBARD  
Founder



SECRETARIAL TO THE EXECUTIVE DIRECTOR  
Founding Church- Washington, DC  
No. 131

24 February 1959

Distribution:  
FC Comm  
D of P  
D of T  
D of Accts  
D of Mat  
D of PrR  
HCO Exec Sec  
D/Org Sec  
Asst Org Sec  
Org Sec

### **FC COMMUNICATOR BASIC HAT**

Reception shall act in addition to basic reception duties as FC Communicator and shall be guided by the following:

The comm system of an FC office is under the command of the FC Communicator.

In the reception room there is located a named basket for each person in the organization and the bulletin board. FC personnel have their general individual org baskets in Comm Center.

Definition: An FC station is that place where an FC staff member receives, holds and sends his despatches and work.

Appearance: An FC comm station has three baskets, one above the other.

The top is marked with the station number or numbers and "In." The middle is marked with "Pending." The bottom is marked with "Out." These three baskets sit on a corner of a desk or, in case of files, on top of a file case.

Twice daily the FC Communicator makes a full round of the stations on the shortest arranged route and picks up all outgoing. Having sorted all outgoing communications, he now picks up, in packets, the mail and despatches of each FC person. He now repeats his arranged route and puts all despatches and mail in the "In" basket of each FC station.

The pickup and delivery is made at 10:30 A.M. and 3:30 P.M., daily, local time.

Each staff member is responsible for seeing that his in-basket is promptly emptied into pending or out as soon after delivery as possible and then works from pending to out on the work which requires time. It is necessary that the FC Communicator sees to it that in-baskets are seen and emptied by FC personnel as soon as possible after his delivery.

In trying to find a despatch or work, FC personnel consult with the FC Communicator, not random staff members.

The FC Communicator usually ignores the cross traffic amongst stations which bypasses the pickup and delivery system but notices when somebody always has to bring a body

with every despatch and has a heart-to-heart talk with that person on the subject of the comm system. In no event does he permit his own pickup, delivery routings and timings to be thrown out by such random traffic. The random traffic amongst staff must occur to get work done swiftly at times. All the FC Communicator tries to do is make sure speed and high priority alone avoid the despatch system. Routine traffic goes best by the FC station system. Then somebody can get some work done without constant interruptions.

The FC Communicator also keeps people on line with the color-flash system-orange for HCO, green for Central Org, blue for Secretarial Executive Director releases, etc.

The FC Communicator puts into sendable form many types of despatches and letters or educates staff to do so.

The FC Communicator is in charge of the FC comm system in his area and makes sure that a precise, accurate job is done whether the staff is large or small.

Therefore, he is no errand boy but in effect the comm line executive of the FC.

L. RON HUBBARD  
Founder

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER VOM 6. JULI 1959  
Ausgabe II

CenOCon

## OUTFLOW

Outflow ist heiliger, moralischer, lohnender und effektiver als Inflow.

Es folgen die Prioritäten für die Aktionen von Mitarbeitern für jede beliebige Unterabteilung oder jeden beliebigen Mitarbeiter:

1. Outflow an die allgemeine Öffentlichkeit unter Verwendung jedes beliebigen Kommunikationspartikels oder -Systems,
2. Inflow von Einnahmen-produzierenden Kommunikationspartikeln,
3. Outflow von fertiger Arbeit oder Berichten an andere Org-Mitarbeiter,
4. Inflow von Befehlen, Anfragen und Information von anderen Org-Mitarbeitern.

Investieren Sie Ihre Zeit gemäß obigen Prioritäten und erhöhen Sie so Ihre Einheit.

L. Ron Hubbard  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 7. MÄRZ 1964

Saint Hill  
Zentrale Organisationen  
HCO-Sekretäre  
Assoziationssekretäre

**DIREKTOR FÜR EINSCHREIBUNG  
DER BRIEFREGISTRAR VERWALTUNG**

(HCO-Sekretär: Hut-Überprüfung beim Assoziationssekretär,  
Direktor für Einschreibung, Briefregistrar, Registrar)

Einer der Hauptwege zur Solvenz (siehe frühere Policy Letters, u.a. 15. NOV. 60 I, MODERNE BESCHAFFUNGSBRIEFE) ist Post in großen Mengen.

Wenn Sie nicht in großen Mengen Post und Telefonanrufe erhalten, wird Ihre Unterhaltseinheit niedrig sein. Die Postmenge ist ein Maßstab für den Erfolg. Ich kann mir die "Anzahl der Poststücke" anschauen und durch Vergleich mit früheren Zeitspannen sagen, ob es mit einer Org aufwärts oder abwärts geht. Es ist ein sehr gutes Barometer, eine verlässliche Kristallkugel, es sagt die Zukunft voraus.

Die Postmenge ist wichtig, ganz abgesehen davon, was die Umschläge enthalten. Sobald "Qualität gegenüber Quantität"-Diskussionen losgehen, zeigt dies, daß jemand uninformiert ist. Das Datum "Postmenge" ist einfach Postmenge, und der Versuch, andere Faktoren heranzuziehen, zeigt einfach, daß jemand die Sache von vornherein nicht begriffen hat. Es ist nur allzu einfach: Die gegenwärtige Postmenge ist ein Hinweis auf das gegenwärtige und das zukünftige Aktivitätsvolumen. Es ist ein uneingeschränktes Datum. Es ist ein grober Maßstab, auf den Sie sich verlassen können, ohne irgendetwas anderes wissen zu müssen. Es ist der Rechenschieber einer Führungskraft.

Führungskraft: "Wie hoch ist die Anzahl der Poststücke für diese Woche?"

Antwort: "1400 ausgesandte Stücke, 75 hereinkommende."

Führungskraft: "Wir liegen ein wenig unter letzter Woche. Ich denke, ich mache lieber für irgendetwas Werbung."

Verstehen Sie? Die Führungskraft mußte nicht herausfinden: "Welcher Prozentsatz der Briefe war geschäftlich? Wie viele haben sich für irgendetwas beworben? Hat der Briefregistrar auf jedes i Pünktchen gesetzt?" Es ist einfach ein gutes, aussagekräftiges, unbearbeitetes Datum, das verrät, wie die Dinge stehen.

Wenn eine Person so lebendig ist, wie sie Kommunikation aussendet und empfängt, dann kann eine Org als so lebendig betrachtet werden, wie sie Poststücke aussendet und empfängt. So einfach ist das.

Sie beobachten also die ein- und ausgehende *Postmenge*, wenn Sie wissen wollen, wie es Ihnen in nächster Zukunft gehen wird. Wenn wir das wissen, können wir die Werbung steigern, um irgendwie damit fertig zu werden, *bevor* wir vom Rückgang der *Einnahmen* betroffen werden.

Auf einen Rückgang der Postmenge folgt nach einigen Wochen (in der Regel nach sechs) immer ein Rückgang der Einnahmen. Daher ist es ein wertvolles Gefahrensignal.

Ein Anstieg der Postmenge kündigt immer einen Anstieg der Einnahmen in den nächsten paar Wochen an.

Das also ist der ganze Nutzen und Umfang von "Postmenge". Es hat überhaupt nichts damit zu tun, worum es in den Briefen geht oder wer sie bekommt oder empfängt. Selbst Rundschreiben zählen, aus- oder eingehende. Selbst Bitten um Spenden für den Eskimo-Robbenfonds zählen. Aus- oder eingehende. Es ist einfach die Menge. Und es ist ein Maßstab, der, wenn er mit einer früheren Zeitperiode verglichen wird, die Vorhersage zukünftigen Anstiegs oder Absinkens der Einnahmen ermöglicht.

Der Zuständige für die Post führt die Zählung der ein- und ausgehenden Stücke durch und notiert sie für den Leiter der Org oder ihre Einschreibungs- oder ihre Einnahmensektion bzw. für alle drei. Dann können sie **planen** und **handeln**, bevor die Org zum dritten Mal abstürzt oder von einem Boom überrascht wird.

Die Postmenge ist ein gutes Datum, weil sie einen etwa sechs Wochen im Voraus warnt. Ein Rückgang der Anzahl an Poststücken Mitte Mai führt zu einem Rückgang Ihrer Einnahmen etwa am 1. Juli.

## WERBUNG

*Was* nun die ein- oder ausgehende Post *aussagt*, fällt unter das Kapitel Werbung.

*Werbung* befaßt sich mit "Qualität versus Quantität" und anderen derartigen Fragen.

Was in hinausgehenden Briefen ausgesagt wird und was vielleicht in eingehenden steht, hängt alles von Werbung ab.

Wenn der Leiter einer Org oder ihre Führungskräfte für Einschreibung sehr schlau in Bezug auf Werbung sind, wird die Postmenge beständig ansteigen. Wenn sie es nicht sind, dann wird die Menge einseitig – hauptsächlich Outflow; aber obwohl sich das Verhältnis in Richtung Outflow verschiebt, wird die Postmenge und werden die Einnahmen merkwürdigerweise auf einer gewissen Stufe stehen bleiben und nicht sehr ansteigen.

Sie können feststellen, ob *gute Werbung* gemacht wird, indem Sie sich dieses Outflow/Inflow-Verhältnis der Post genau anschauen.

Schlechte Werbung resultiert in einem Verhältnis von vielleicht 98 Prozent Outflow zu 2 Prozent Inflow, d.h. 98 Poststücke (aller Art) versandt und 2 Poststücke (aller Art) erhalten.

Einigermaßen gute Werbung würde vielleicht aus 90 Prozent Outflow und 10 Prozent Inflow bestehen, was bedeutet, daß auf 90 von der Org versandte Poststücke (aller Art) 10 Poststücke (aller Art) empfangen wurden.

Außerordentlich großartige Werbung würde aus 50 Prozent Outflow, 50 Prozent Inflow bestehen.

Ein Wunder wären 10 Prozent Outflow und 90 Prozent Inflow.

Es wurde niemals ein exakter Maßstab oder eine exakte Tabelle dafür erstellt. Aber das Obige ist eine fundierte Schätzung. Die Zahlen werden angegeben, um den folgenden Punkt zu betonen:

Je besser die Werbung ist, desto mehr nimmt der Inflow im Verhältnis zum Outflow zu.

In Scientology Orgs wurde die Lektion gelernt und viele Male in exakten Untersuchungen bewiesen, daß in Scientology *ungeachtet* der Qualität der Werbung eine große Menge an Outflow absolut notwendig ist, damit Inflow erfolgt. Ungeachtet der Werbung muß daher eine große Menge an Outflow aufrechterhalten werden. Über dieses Datum kann man nicht diskutieren. Wenn Sie Geschäftigkeit und Einnahmen wollen, brauchen Sie eine große Menge an Outflow. Und *was* in diesem Outflow ausgesagt wird, kommt bei diesem Datum nicht im geringsten mit ins Spiel.

Vorausgesetzt also, daß die Menge vorhanden ist, beginnt man jetzt zu berücksichtigen, was in dieser Menge ausgesagt wird, und man erhält Werbung. Und alles, was Werbung macht, ist, daß sie das Outflow/Inflow-Verhältnis ändert und ein starres Outflow/Inflow-Verhältnis verhindert.

Es ist offensichtlich, daß eine Org nur eine bestimmte Menge ausströmen kann. Die Finanzmittel, die zur Verfügung stehen, Personal, Arbeitsleistung – all das begrenzt die Menge an möglichem Outflow. Um also den Outflow zu erhöhen, muß man **Werbung** verwenden, um den Inflow zu erhöhen, um so den Outflow zu erhöhen. Nur auf diese Art kann man festgefahrenen Einnahmen entgehen. Bei einer Org, die das *nicht* macht (keine intelligente Werbung verwendet), fahren sich die Einnahmen dann in einem Bereich fest und steigen nicht mehr.

Werbung besteht nur daraus, was man wie anbieten soll, damit eine Reaktion darauf erfolgt. Das ist ihr ganzer Umfang, und selbst die Madison Avenue (Straße der US-Werbeleute) kann das nicht verbessern. Tatsächlich wissen sie es vielleicht nicht einmal. Zeitgenössische Werbung hat sich auf Ästhetik und Kunst verlegt und vergißt oftmals vollständig das Produkt oder die Dienstleistung.

Daher ist Werbung die Kunst, etwas anzubieten, auf das eine Reaktion erfolgen wird.

Produktion ist die Tätigkeit, ein Produkt oder eine Dienstleistung *bereitzustellen*. Werbung steht folgendermaßen mit Produktion in Beziehung: Man kann produzieren, ohne zu

werben (was normalerweise ziemlich verheerend ist); man kann werben, ohne zu produzieren (was in der Tat sehr verheerend und das Einzige ist, was Werbung in Verruf bringt). Daher sind diese Dinge, Werbung und Produktion, nicht unabhängig voneinander.

Man muß die Produktion der Werbung entsprechend gestalten und man muß die Werbung der Produktion entsprechend gestalten, um **solvent** oder **ethisch** zu sein.

Wenn Sie etwas produzieren und Sie es liefern können, dann ist es das, wofür Sie werben müssen.

Das Folgende ist eine Verfahrensweise für Werbung/Produktion: Man geht zur Produktionseinheit A (Akademie) und fragt: "Was könnt Ihr durch Ausbildung mit Sicherheit für jemanden tun?" Man listet die Antworten sorgfältig auf, verifiziert sie, indem man mit den Studenten spricht, bei denen es hervorgebracht wird, und kreuzt dann die todsicherste Antwort an. Man ist nun sicher, daß diese Wirkung oder diese Wirkungen in der Akademie erzielt werden können. Wenn man in sein Büro zurückkommt, schaut man diese Informationen durch und wählt aus, was wahrscheinlich die *attraktivsten* (die eine Reaktion ergeben werden) Produktionsitems für die Öffentlichkeit wären. Dann setzt man sich hin und schreibt einen völlig begeisternden, den Tatsachen entsprechenden Artikel darüber, wobei man groß herausstreicht, daß das Beschriebene verfügbar ist und daß die Leute dem Briefregistrar schreiben sollen, um weitere Informationen zu bekommen. Dann schickt man ein großes Mailing damit hinaus oder bringt es im kontinentalen Magazin als Schlagzeile und besteht auf einer schnellen Veröffentlichung. Das sind mehrere tausend Poststücke, die alle auf einmal hinausgehen und garantieren, daß *der Briefregistrar* eine Antwort bekommt.

Man verwendet dann dieselben Daten, um eine Art öffentliches Treffen einzuberufen, und bringt örtliche Einladungskarten dafür in Umlauf; und man stellt sicher, daß jemand auf dem Treffen spricht und daß ein Registrar anwesend ist.

Man schickt ein weiteres Mailing über *dasselbe* Thema, aber mit einem anderen Text an sämtliche PE-Kurs-Besucher, über die man Aufzeichnungen hat – und stellt sicher, daß *sie dem Briefregistrar* schreiben (oder den Registrar anrufen). Das ist ein weiterer Schub für die Anzahl an Poststücken.

Man reitet zwei oder drei Monate lang einfach intensiv auf den obigen gefundenen Punkten herum. Das macht sie bekannt, und es wird zu einer Art Mode, daß der und der Effekt oder das und das Ergebnis in der Akademie erzielt wird. Das läßt den Leuten Zeit, etwas darüber herauszufinden und konzentriert ihre Aufmerksamkeit. Die Akademie-Einschreibungen steigen.

Nachdem man dann zwei oder drei Monate für das Obige die Trommel gerührt hat, geht man zum HGC und wiederholt dasselbe Verfahren, wobei man es wiederum zu einer Mode macht, über *diese* Produktion etwas vom Briefregistrar zu erfahren.

Zwischenzeitlich hält man seine Post auf dem Laufenden und originiert als Routineaktion via die Zentralakten mittels persönlicher Briefe.

**Man läßt nicht alle bisherige Werbung fallen** (Outflow), nur um diese hier beschriebene Werbung durchzuführen.

Dann betreibt man als Nächstes eine Buchkampagne und reitet nach der obigen Verfahrensweise zwei oder drei Monate lang kräftig darauf herum. Welche Bücher lesen die Leute? Warum?

Lassen Sie Rundschreiben darüber versenden. Verkaufen Sie Bücher. Schreiben Sie Briefe über Bücher.

Und halten Sie das routinemäßige Schreiben und Beantworten von Briefen aufrecht.

Finden Sie dann etwas Wunderbares, das Scientology mittels Feldauditoren bewerkstelligen kann, etwas Einfaches. Machen Sie jeden im Feld durch Rundschreiben und Artikel heiß darauf, es zu tun. Sorgen Sie dafür, daß die Leute *dem Briefregistrar* diesbezüglich *schreiben*.

Führen Sie diese Dinge jeweils eines nach dem anderen durch, reizen Sie sie aus und sorgen Sie dafür, daß es die ganze Zeit sehr beliebt bleibt, *dem Briefregistrar* darüber *zu schreiben*.

Und Sie brechen den festgefahrenen Einnahmen das Rückgrat. Ihr Outflow/Inflow-Verhältnis wird besser. Ihr Volumen wird größer. Die Produktion ist in Übereinstimmung mit der Werbung, und die Werbung mit der Produktion. Und Sie haben bei weitem nicht mehr so viel Strapazen damit.

Wenn ich Briefregistrar wäre, würde ich niemals einfach Briefe hinausleiern. Ich würde nicht damit aufhören, massiv zu originieren. Aber ich würde Dinge finden, die man den Leuten anbieten kann, über die sie mir schreiben würden, und ich würde 50 Prozent meiner Zeit damit verbringen, ihren starken Inflow zu beantworten.

Dreißig Prozent meiner Zeit würde ich für Routine-Orinationen verwenden. Die verbleibenden 20 Prozent würde ich damit verbringen, an die Decke zu starren und mir zukünftige Werbung auszudenken oder umherzugehen und die Produktion nach Items, die Interesse erwecken, zu durchsuchen.

Der Engpaß für die Einnahmen ist das festgefahrene Outflow/Inflow-Verhältnis, die Unfähigkeit, sich mehr Outflow-Personal zu leisten sowie alle mangelnden Übereinstimmungen zwischen Werbung und Produktion. Wenn diese Faktoren vom Leiter einer Org oder ihrem Direktor für Einschreibungen nicht gemeistert werden können, werden die Einnahmen festgefahren und wahrscheinlich niedrig bleiben. Wenn diese Daten verstanden und intelligent verwendet werden, dann werden bei gutem Management die Einnahmen steigen und die Org wird gedeihen.

Und bei jedem Arbeitertreffen sollten die Gewinne der Person, die für die Steigerung des Outflow/Inflow-Verhältnisses verantwortlich ist, einen kräftigen Applaus erhalten.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 10. JULI 1965

Remimeo  
Alle Exec Hüte

*Alle Abteilungen*

**LINIEN UND TERMINALE WEITERLEITUNG**

Die wichtigsten Dinge in einer Organisation sind ihre Linien und Terminale. Wenn diese nicht **nach einem exakten, bekannten Modell in Anwendung** sind, kann die Organisation überhaupt nicht funktionieren.

Eine Führungskraft, die neue Linien und Posten einführt bzw. Veränderungen an alten Linien oder Terminalen vornimmt, **benötigt die Erlaubnis vom Büro von LRH**, bevor die Anweisung in Kraft treten kann.

Jeder, der eine solche Anweisung befolgt – Linien und Terminale in einer Org zu verändern, die schon durch Policies festgelegt sind – und der keinen Ethik-Bericht über Arbeitsgefährdung geschrieben hat (eine Aussage, daß seine Arbeit durch die unrechtmäßige Anweisung eines Vorgesetzten gefährdet wird), unterliegt ebenfalls jeglicher Strafe für eine solche Abänderung.

Leute, die keine Ahnung vom Modell der Org haben, stürzen sie ins Chaos, indem sie das etablierte Modell abändern. Dann funktioniert die Org nicht und geht rasch Bankrott.

Deshalb ist die ernsthafteste Bedrohung für die Stabilität einer Org das Verschieben von Linien, ohne irgendein Verstehen darüber, was geschehen soll.

Die in Policy dargelegten Linien und Terminale (Hüte) basieren auf langer, harter Erfahrung. Wenn diese simplifiziert werden, hört die Org auf, als Org zu funktionieren, und wird ein verrücktes Gerangel.

Wenn die in Policies niedergelegten Diagramme für Weiterleitung von Mitteilungszetteln und Personen sorgfältig befolgt werden, wird die Org funktionieren. Wenn das nicht geschieht, wird sie nicht funktionieren.

Ein ernsthafter Fehler jeder Führungsperson oder jedes Mitarbeiters ist es, sich nicht der koordinierten Funktionen von Terminalen bewußt zu sein bzw. in Bezug auf andere Org-Hüte und Org-Funktionen völlig unbewußt zu sein.

Ein DoFT, der versucht den Ethik-Hut zu tragen, ein Qualifikationssekretär, der seine internen Linien verschiebt, ein Registrar, der die Auditingstunden zuzuweisen versucht, wäre für jede große Org ausreichend, um sie in ein Durcheinander zu stürzen, in dem nichts funktioniert oder fließt.

Es gehört mehr zu einer Org als eine Person, die alle Hüte trägt, und eine weitere Person, die alle Hüte trägt usw. So eine Org wird einfach nicht gedeihen.

Die schwerste Arbeit, die eine Spitzen-Führungskraft hat, ist, den Mitarbeitern die Linien und Terminale beizubringen und dafür zu sorgen, daß sie befolgt werden. Das liegt daran, daß unerfahrene Mitarbeiter sich der Org selbst oder ihrer Flow-Lines nicht bewußt sind.

Wenn man eine sinkende Statistik sieht, ist es in vielen Fällen so, daß nur bestimmte Linien "out" sind oder auf ihnen falsches Weiterleiten stattfindet.

Die Linien werden fließen, wenn sie alle in Anwendung sind und die Leute ihre Hüte tragen. Wenn die Personen- und Mitteilungszettel-Linien fließen, wird die Org gedeihen. Wenn sie in Unordnung sind, werden sie nicht fließen und die Org nicht gedeihen.

Keine Führungskraft und kein Mitarbeiter hat ohne ausdrückliche schriftliche Erlaubnis durch das Büro von LRH irgendein Recht, Terminale und Linien einzurichten oder zu verändern.

Ob Sie es glauben oder nicht, es wird Leute in der Org geben, die nicht die geringste Ahnung von ihrem Modell haben – oder dem Vorhandensein einer Org. Und diese werden die ersten sein, die versuchen, große Veränderungen vorzunehmen. Und diese sind die ersten, die Sie zum Ausbildungsbeauftragten für Mitarbeiter schicken sollten, damit sie auf ihre Posten überprüft werden.

Es ist ein Ethikverstoß, Anordnungen herauszugeben, die ohne die Genehmigung seitens des Büros von LRH Linien abändern.

L. RON HUBBARD  
Gründer

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

Ausgabe I

Wiedervervielfältigen  
Hüte von Führungssekretären  
Hut des HCO-  
Gebietssekretärs  
Hut des Direktors für  
Kommunikationen  
Hüte der Unterabteilung für  
Kommunikationen

*HCO-Abteilung 1,*

*Unterabteilung 2 Unterabteilung für Kommunikationen*

## KOMMUNIKATIONSFUNKTIONEN

(Reorganisiert diese Unterabteilung)

Der Zweck des Direktors für Kommunikationen ist:

**LRH zu helfen, Kommunikationen von der Öffentlichkeit an die Org und von der Org an die Öffentlichkeit zu erledigen und zu beschleunigen und das interne Kommunikationssystem der Org zu etablieren, zu überwachen und es mit anderen Orgs zu verknüpfen.**

Anhand dieses Zwecks kann man sofort ersehen, dass die Reihenfolge der Wichtigkeit von Kommunikations-Flows folgendermaßen aussieht:

1. Von der Öffentlichkeit an die Org. Das wird gemacht, indem man es für ein Mitglied der Öffentlichkeit so leicht wie möglich macht, zur Org und zum richtigen Terminal in einer Org zu kommunizieren. Der im *Auditor* veröffentlichte Plan ist eine direkte und korrekte Bemühung, das zu erreichen. Absenderadressen sowie dafür zu sorgen, dass unsere Adresse bekannt ist, gehört alles zur Verantwortung des Direktors für Kommunikationen. Voradressierte Rückantwortkarten – jedes System, das es für die Öffentlichkeit *leicht* und schnell macht, zur Org zu kommunizieren, ist die direkte und erste Verantwortung der Unterabteilung für Kommunikationen; und es gibt eine Sektion dafür. Erwarten Sie nicht, dass die Leute aus der Öffentlichkeit einfach irgendwie mit der Org kommunizieren werden. Machen Sie es so leicht, dass sie es tun werden. Das kann sogar so weit gehen, dass Sie sich ausdenken, worüber sie uns schreiben sollten, falls die Verbreitungsabteilung nicht funktionieren will, obwohl man ihr die Hölle heiß gemacht hat. Auch wenn das die Verbreitungsabteilung zu duplizieren *scheint*, tut es das nicht, denn der Zweck besteht darin, es für die Leute aus der Öffentlichkeit *leicht* zu machen zu kommunizieren und darin, unsere Adresse bekannt zu machen. Dazu gehören alle Postempfangs- und Postregistrierungsfunktionen, bevor die Post an Sektion

4 übergeben wird. Dazu gehören Methoden, diese Kommunikation en zu empfangen. Das ist eine Sektion – die Sektion für Originationen der Öffentlichkeit.

2. Von der Org an die Öffentlichkeit. Der Direktor für Kommunikationen muss dafür sorgen, dass Briefe und sonstige Postsendungen von der Org hinausströmen, indem er zuerst einmal dafür sorgt, dass die Post unterzeichnet und rasch hinausgeschickt wird, dass Magazine mit adressierten Umschlägen vorbereitet werden, dass Adressplatten für jedes Mitglied der Öffentlichkeit, das sich mit uns in Kommunikation befindet, existieren, dass die Adress-Sektion die Adressen für jede Personenkategorie und jeden geografischen Bereich **ohne Verzögerung** abziehen kann, und indem er dafür sorgt, dass Briefe sich nicht unbeantwortet aufstapeln, sondern durchsetzt, dass sie schnell beantwortet werden. Das ist eine Sektion in der Unterabteilung für Kommunikationen – die Sektion für hinausgehende Kommunikation.

3. Die Etablierung interner Org-Kommunikationssysteme umfasst unsere Kommunikationszentren, unsere Kommunikationsstationen. Der Direktor für Kommunikationen sorgt dafür, dass jeder Mitarbeiter einen Korb in einem Kommunikationszentrum *und* eine persönliche Kommunikationsstation in der Nähe seines Arbeitsbereiches hat, *ganz gleich wer* der Mitarbeiter ist – einschließlich des Hausmeisters. Das ist eine Sektion in der Unterabteilung für Kommunikationen – die Sektion für die Etablierung von Kommunikationssystemen. Sie arbeitet das System aus, stellt die Körbe auf, richtet andere erforderliche Systeme ein.

4. Die Überwachung der internen Kommunikation besteht aus dem Verteilen von Post und Mitteilungszetteln, dem Einsammeln von Post und Mitteilungszetteln und darin, die Beförderung von Post und Mitteilungszetteln in der gesamten Org zu beschleunigen. Das sieht vielleicht nach reiner Bürotätigkeit aus, und zum großen Teil ist es das auch. Aber es ist wichtiger als nur das. Ich kann jeden eingebrochenen Teil der Org vorhersagen, einfach indem ich mir ihre Eingangs- und ihre "Unerledigtes"-Körbe betrachte. Die Flow -*Geschwindigkeit* von Post und Mitteilungszetteln innerhalb einer Org bestimmt den Zustand der Statistiken. Wenn die Kommunikation langsam ist, werden die Statistiken unten sein. Wenn sie schnell ist, werden sie oben sein. Wenn sie sich überhaupt nicht bewegt, wird ein Gefahrzustand das Ergebnis sein. Diese Sektion hat nicht den Rang, um die Bewegung von Kommunikation befehlen zu können, aber sie hat auf jeden Fall die Macht, Berichte zu schreiben, und wenn Kommunikation sich nicht bewegt, sollte diese Sektion lieber anfangen, es den hohen Tieren lauthals mitzuteilen. Selbst ein kleiner Temer bekommt Aufmerksamkeit, wenn er lange genug bellt. Es ist vielleicht ungemütliche Aufmerksamkeit, aber denken Sie daran, dass ein LRH-Kommunikator als *Kommunikator* bezeichnet wird, und wenn Mitteilungszettel und Post sich nicht voranbewegen und die verantwortlichen Leute nicht handeln wollen, selbst wenn es ihnen immer wieder gesagt wird, ist ein LRH-Kommunikator sehr stark daran interessiert und muss WW benachrichtigen. Der Wohlstand einer Org und ihr Wert für die Menschheit hängen von der Flow-**Geschwindigkeit** ihrer Mitteilungs-Partikel ab. Wo diese hängen bleiben, hat man entweder überarbeitetes Personal oder nicht arbeitendes Personal: Überarbeitetes Personal kann man an seinem täglich vollen Ausgangskorb erkennen. Faules Personal kann man an einem Ausgangskorb, der leer ist oder nur Dev-T enthält, erkennen. Die Sektion heißt Sektion für internen Kommunikationsfluss.

5. Mitteilungen zwischen Orgs handhabt die Sektion für Kommunikation zwischen Orgs. Sie hat die Telex-Einheit, die Päckchen mit voradressierten Umschlägen an andere Orgs usw. unter sich.

Die wichtigste Sektion ist natürlich die erste. Diese Sektion hat Postempfang und -registrierung unter sich, steht in enger Verbindung mit der Belegs-Sektion und hat das

Problem, dafür zu sorgen, dass die Post schnell in die Org kommt, ohne dass Geld auf den Linien und Post in der Org verloren geht. Die zwei schwierigen Probleme sind, wie man hereinkommendes Geld schützt und dafür sorgt, dass es korrekt als Eingang belegt wird, und wie man sicherstellt, dass die empfangene Post in der Org an die Stellen gelangt, wo sie hingehört.

Die zweite Sektion ist groß; sie enthält Adresso und die gesamte dazugehörige Ausrüstung, die HCO-Einheit für hinausgehende Post und die gesamte Magazinversendung, die Frankiermaschine, die Registrierung hinausgehender Post usw. Das große Problem, das diese Sektion hat, ist, **zu erreichen, dass die Post in der gesamten Org beantwortet wird.** Das bedeutet, dass diese Sektion enge Verbindung mit allen Posten, die Briefe beantworten, mit dem Direktor für Personal und mit Unterabteilung 2, Sektion 4, aufrechterhalten muss.

Die dritte Sektion ist klein und wird häufig übersehen. Sie richtet Kommunikationszentren und Kommunikationsstationen ein, beschriftet die Körbe und richtet es so ein, dass es für jeden Mitarbeiter einen Korb in einem Kommunikationszentrum und eine Kommunikationsstation aus drei aufeinander gestellten Körben gibt. Das Hauptproblem dieser Sektion wird durch Personalwechsel und Postenwechsel verursacht. Sie löst dies, indem sie ihr System parallel zum Org Board laufen lässt und Veränderungen vornimmt, wenn das Org Board sich verändert (und hinter der Unterabteilung 1 her ist, wenn das Org Board nicht auf den neuesten Stand gebracht wird). Die dritte Sektion handhabt außerdem Telefone, Gegensprechanlagen, die Einrichtung von Telexverbindungen, elektronische Hilfsmittel, Lautsprechersysteme und sogar die Mithöreinrichtungen zur Auditorenüberwachung im HGC. Einrichtung und Instandhaltung aller elektronischen Hilfsmittel fallen unter diese Sektion.

Die vierte und fünfte Sektion sind im Obigen gut beschrieben.

---

Auf den ersten Blick hängt die gesamte Abteilungsstatistik für HCO von Unterabteilung 2 ab. Aber das ist nicht ganz richtig. Man braucht Personal und Weiterleitung und man braucht Ethik, um das Ganze zu unterstützen. Und man braucht einen HCO-Gebietssekretär, um die einfache Wahrheit einzuhämmern, dass wir leben, wenn wir kommunizieren, und untergehen, wenn wir es nicht tun.

Sie sehen, HCO ist in Wirklichkeit die Managementabteilung von Orgs. Führungssekretäre haben die allgemeine Kontrolle und das Lametta. Aber es ist HCO, das Orgs vorantreibt und dies immer getan hat. Und die Haupttriebfeder des Ganzen ist die Unterabteilung für Kommunikationen von HCO.

Ich könnte eine ganze Org in Überfluss bringen, indem ich einfach nur einen Hut halten würde – Direktor für Kommunikationen. Manchmal frage ich mich, ob das nicht der

Haupt-Hut ist, den ich trage. Deshalb brauche ich dabei Hilfe. Viel Hilfe. Unterstützen Sie mich dabei.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 24. FEBRUAR 1966

Remimeo  
Exec Sec Hats  
HCO Sec Hats  
Dir Comm Hat  
All HCO Hats  
All mail points Hats

*HCO Division, Dept 2*

**POST STATISTIK FUNKTIONEN  
EINES DIR COMM**

Die 'Gross Divisional Statistic' von HCO ist herausgehende und hereinkommende Briefe. Warum?

Weil die Existenz einer Org der Öffentlichkeit hauptsächlich dadurch real ist, daß Leute schreiben und eine Antwort bekommen.

Der Umfang der herausgehenden und hereinkommenden Briefe liegt gänzlich in der Fähigkeit von HCO, dies zu kontrollieren. Letztlich ist es das Hubbard Kommunikations-Büro.

Wenn Briefe nicht in Massen herausgehen, wissen das Public und das Feld nicht, daß die Org da ist.

Wenn Briefe hereinkommen und nicht beantwortet werden, dann weiß das Public allerdings recht gut, daß die Org nicht da ist und bricht dann deshalb auch ARC!

Sie können Werbung machen. Sie müssen Magazine heraussenden,, und auch sie bedeuten, daß die Org da ist. Aber jene persönliche Kommunikation an Joe, Joe's Antwort und dann die Antwort darauf ist wichtig, wichtig, wichtig, denn Joe weiß jetzt, daß Sie da sind.

Das ARC Dreieck besteht aus Affinität, Realität und Kommunikation. Davon ist Kommunikation am Wichtigsten. Wie man in den Broschüren aus dem Jahre 1950 finden wird, verwendet man, wenn man eine Ecke des Dreiecks anheben will, die beiden anderen. Wenn man mehr C möchte, hebt man A und R an. Wenn man mehr R möchte, hebt man A und C. Wenn man mehr A möchte, hebt man R und C.

Nun, warum werden viele Leute sauer auf eine Org, wenn sie doch auf mich nicht sauer werden? Es ist eine bewiesene Tatsache, daß das so ist. Sogar SPs sind bei einer Amnestie hereingekommen und haben über die Org geschimpft, aber verlangt, daß sie mir gehorcht! Sie sollten sich das einmal anschauen. Warum?

Es ist deshalb so, weil ich zu ihnen kommuniziere. Abgesehen von meinem tatsächlichen Interesse an ihnen und abgesehen von meinen Büchern und Bändern, sehe ich zu, daß meine Post beantwortet wird, und ich arbeite hart daran sicherzustellen, daß das geschieht,

und ich verändere jedes System, das sie nicht schnell beantwortet bekommt. Und meine Order ist für Post Beantworter auf meinen Lines: "Gib ihnen, was sie wollen, und wahre den Frieden". Also habe ich eine gute Post Statistik, hereinkommende Briefe und herausgehende Briefe.

Nun, warum kann nicht auch HCO eine gute Post Statistik haben? Wenn es sie nicht schon hat.

Nun, es bekommt einfach nicht die Org dazu, daß sie ihre Post beantwortet.

Es ist so schrecklich, dumm einfach.

Wenn ich Dir Comm wäre (und ich trage diesen Hut oft als Exec Dir einer bestimmten Org), würde ich einfach Mord und Totschlag brüllen, wenn ich unbeantwortete Public Briefe in irgendjemandes in-Basket oder Schreibtisch fände.

Denn ich würde wissen, daß jene Person die Affinität und Realität des Public für und über die Org herabsetzt, uns ein Vermögen kostet und Leute wie verrückt ARC-bricht. Wenn immer ich dies festgestellt habe, habe ich jene Person sofort durch Versetzung oder Zurückversetzung entfernen lassen. So wichtig ist es.

Dies ist die Reihenfolge der Wichtigkeit:

1. Beantworten
2. Beantworten mit Realität
3. Beantworten mit Affinität
4. Originieren
5. Originieren mit Realität
6. Originieren mit Affinität

Wenn man als Org nicht schnell antwortet, ist der erste Gedanke, der Person, die schreibt, daß man nicht länger da ist.

Manchmal werden einige Leute "mit Realität" antworten, indem sie Entheta (enturbuliertes Theta) vorbringen. Beachten Sie, daß das 3. verletzt.

Sie werden einige Leute in einer Org in Bezug auf Post sagen hören: "Wir sind auf Qualität aus, deshalb ist der Umfang nicht so ..." Gewäsch! Sie sind auf Schweigen aus.

A und R und C. Und dieses C bedeutet *kommunizieren*. Nicht morgen. Heute!

Es wurde vollständig bewiesen (D.C. 1958-59) durch tatsächliche tabellarische Anordnung und Statistiken, daß Bruttoeinkommen genau parallel läuft zur Letters Out Statistik.

Wenn Briefe herausgehen und Briefe beantwortet werden, dann folgt das Bruttoeinkommen genau der Qual 'Gross Divisional Statistic'.

Deshalb sind es Kommunikation und Qualität von Service, die eine Org stabil machen und Überfluß bringen.

Der Kommunikations-Faktor liegt in den Händen von HCO. Warum?

Weil HCO Personal, Policy, Ethik und das Kommunikations Dept hat. Wenn also HCO seinen Job überhaupt, überhaupt, überhaupt macht in den 3 Departments, wird es eine hohe Statistik der aus der Org herausgehenden Briefe haben und eine hohe der hereinkommenden.

HCO stellt die Schreibkräfte ein. HCO dirigiert Leute zu Hut Überprüfungen. HCO wird die SPs los. Und HCO etabliert, ob Leute fleißig sind. Und HCO hat den Director of Communications.

Falls Sie denken, der Dir Comm sei ein Laufbursche, überlegen Sie noch einmal. Der Dir Comm sorgt dafür, daß Kommunikation stattfindet. Und das ist sein Hut. Nicht, welche Despatch ich route, sondern ob ein Platz vorhanden ist, wo Despatches und Briefe empfangen werden können, an den Despatches und Briefe gesandt werden können (Comm Center Körbe, Comm Stationen, Adresskartei, einkommende Post, ausgehende Post).

Das ganze Comm System gehört zum Dir Comm. Wenn ein In-Basket in der Dist Division immer noch voll ist, so ist das die Angelegenheit des Dir Comm. Wenn ein Dissem Staff Member Dispatches in seinen Schreibtisch hereinstopft, so daß sie von den Linen verschwunden sind, so ist das die Angelegenheit des Dir Comm. Wenn die hereinkommenden Briefe in irgendeinem Department eine Woche lang ohne Antwort dort liegenbleiben, so ist das das Signal für den Dir Comm, Personal und Ethik auf den Leibe zu rücken und den Ort auseinanderzunehmen. Wenn Aufträge für Bücher oder Tonbänder 30 Tage lang nicht ausgefüllt werden, so liegt es bei dem Dir Comm zu fordern, daß der HCO See ein Comm Ev beordert.

Es ist eine ernsthafte Angelegenheit. Der Dir Comm placiert die Lines und sorgt dafür, daß sie schnell fließen. Wenn ein Dir Comm dies nicht tun kann, dann hat er seinen Job einfach noch nicht begriffen und sollte zu Review geschickt werden, um Comm Systeme zu kneten.

Es ist eine *Schande* für HCO, eine niedrige Gross Divisional Statistic zu haben. Es bedeutet, kein HCO. Es bedeutet keinen Personnel Officer, keinen Ethics Officet, keinen HCO See und sicherlich keinen Dir Comm. Das ist hart, aber real. Wenn ein Personnel Officer auf dem Posten wäre, wären an den richtigen Stellen Schreibkräfte verfügbar und Checkouts auf Comm Pol Ltrs würden durchgeführt werden an den Schlüsselpunkten, wo Briefe beantwortet und originiert werden. Wenn es einen Ethics Officer gäbe, gäbe es die SPs und die allgemein fehlgeschlagenen Fälle und "ich weiß nichts" überhaupt nicht in der Org. Wäre ein HCO See da, würde die ganze Division laufen, und wäre ein Dir Comm da, gäbe es auch ein schnell fließendes Comm System, richtig abgegrenzt und mit den richtigen Policies.

Es ist leicht, einen Mangel an Post-Fluß und eine niedrige Statistik zu entschuldigen. "Nun, wir waren Angriffen ausgesetzt ..." "Unsere Vorgesetzten verstanden nicht ..." "Wir haben nicht das richtige Personal ..." "Unsere Einheiten sind niedrig ..."

Teufel! Jene Dinge, wenn sie wahr sind, sind alle zurückzuführen auf ein 'Letters in' – 'Letters out' Versagen!

Eine Org, die Massen an Post originiert (und Magazine und Anzeigen) und ihre Post beantwortet, hat genug Einfluß und Geld, jeweils ihren Weg zu machen, Hilfe zu bekommen, tonnenweise Staff zu bezahlen.

Mensch! Wir haben ein totales Monopol der Technologie des menschlichen Geistes. Und wir können arm sein? Spinnkram.

Wenn wir unsere Post handhaben und Service liefern, können wir nicht verlieren! Wir können einfach nicht!

Laßt uns also unsere Comm Depts laufen wie Merkur und uns an die Arbeit, das Briefpapier, machen.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.eden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO BULLETIN VOM 5. APRIL 1973

Wiederherausgegeben 9. September 1974

(Einzige Änderung ist die Unterschrift)

Wiedervervielfältigen  
HAS-Kurse

## AXIOM 28 VERBESSERT

### AXIOM 28:

**Kommunikation ist die Betrachtung und Handlung, einen Impuls oder ein Partikel vom Ursprungspunkt über eine Entfernung zum Empfangspunkt zu schicken, mit der Absicht, am Empfangspunkt eine Duplikation und Verstehen dessen hervorzurufen, was vom Ursprungspunkt ausging.**

Die Formel von Kommunikation ist: Ursache, Entfernung, Wirkung mit Absicht, Aufmerksamkeit und Duplikation **mit Verstehen**.

Die Bestandteile von Kommunikation sind Betrachtung, Absicht, Aufmerksamkeit, Ursache, Ursprungspunkt, Entfernung, Wirkung, Empfangspunkt, Duplikation, Verstehen, die Geschwindigkeit des Impulses oder Partikels, ein Nichts oder ein Etwas. Eine Nicht-Kommunikation besteht aus Barrieren. Barrieren bestehen aus Raum, dazwischengestellten Dingen (wie Wände und Schirme aus sich schnell bewegenden Partikeln) und Zeit. Eine Kommunikation braucht per Definition keine Zweiweg-Kommunikation zu sein.

Wenn eine Kommunikation erwidert wird, wird die Formel wiederholt, wobei der Empfangspunkt jetzt zum Ursprungspunkt und der vorherige Ursprungspunkt zum Empfangspunkt wird.

L. RON HUBBARD

Gründer

LRH:nt.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
LONDON  
HCO BULLETIN OF 3 AUGUST 1956

**MAIL LINE**

As the mail line contains money, preclear and student applications and is in effect the income line of the organization, it must be secure in the extreme. Only the Accountant must originally touch the mail box and mail. He shall be provided with the single key to the box. While he may collect the mail from the box oftener, the Accountant's invoicing day begins at 10:30 a.m, and all mail is invoiced prior to that hour once per day.

The Accountant opens all mail, whether personal or otherwise and no matter how marked on the cover, which is addressed to the organization or its personnel-excepting only mail for students and/or preclears, and packages. Example: Any letter addressed personally to a staff member and received at the HASI, even though marked personal, would be opened. (This regulation has been found important in this London operation three years ago.) (This discourages receipt of personal mail by staff at business address.)

L. RON HUBBARD



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
LONDON  
(Issued at Washington)  
HCO BULLETIN OF 9 MAY 1957

**MAIL**

Mail falls into three main divisions given in order of importance:

- 1a. Applicants for training and processing (people who say they are coming in).
- 1b. Prospects for training and processing (people who display some interest in the organization).
2. Book and Tape orders.
3. General (anything not covered in categories 1 and 2).

All mail from whatever source goes at once to the Accountant. The Accountant immediately sends categories 1a and 1b to the Registrar. Registrar answers at once category 1a, distributes copies of her 1a answer and all 1b to staff auditor in Central Files capacity.

Accountant gives all category 2 to the Assistant Shipping Clerk in her office for immediate invoicing.

Category 3 is given by the Accountant to the Receptionist for distribution.

Mail escaping this routing is illegally routed and any illegality shall be dealt with severely.

Priority of answer is category 1a, category 2 from Shipping, and category 1b from auditors. All other classifications are considered without priority but the abovementioned ones have classification of speed.

L. RON HUBBARD



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. AUGUST 1965

Allgemein nicht Wieder-  
vervielfältigen

## ÖFFNEN DER POST

Das Öffnen der Post muss in der Unterabteilung für Kommunikationen – HCO Abteilung 1, Unterabteilung 2 – gemacht werden. Post wird nur einmal am Tag geöffnet und verteilt, nämlich nach der ersten Zustellung. Alle anderen Postzustellungen müssen bis zum nächsten Tag an einem sicheren Ort unter Verschluss gehalten werden.

Befolgen Sie beim Öffnen der Post die folgende Verfahrensweise. Unterteilen Sie die Post zuerst in drei Kategorien:

- a. Briefe in die Org,
- b. Pakete und Päckchen für die Org,
- c. Briefe und Päckchen für Studenten und Preclears.

Die Post wird gezählt und die Zählung wird im Postlogbuch verzeichnet.

Die Post für Studenten und Preclears wird zur Verteilung an die Unterabteilung für Technische Dienste geschickt. Die Org-Post wird geöffnet und jede Mitteilung wird mit einem Datumsstempel versehen. Wenn Briefe einen Scheck, eine Zahlungsanweisung, eine Postanweisung, Bargeld oder irgendeine andere verwertbare Form von Geld enthalten, müssen sie im Postlogbuch mit dem Namen des Absenders, dem exakten Geldbetrag sowie der Zahlungsform eingetragen werden und der Brief muss wie üblich mit Datumsstempel versehen werden. Wenn das erledigt worden ist, verteilen Sie sämtliche Post in das Kommunikationszentrum – mit Ausnahme der Post mit Geld. Diese wird dem Fakturierungs-Kassierer in Unterabteilung 7, Org-Abteilung, persönlich überbracht.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO PROCEDURE LETTER OF 3 SEPTEMBER 1957  
(Issued at Washington)

(This revises and replaces HCO  
Procedure Letter of May 15, 1957, Modified)

(Issued in accordance with Ad Comm  
recommendation of January 7, 1958...HCO<sup>20</sup>)

## **METHOD OF OPENING AND INVOICING MAIL**

All Mail goes only to Accountant.

The Accountant opens all mail from whatever source.

The Accountant's first interest in mail is whether or not it contains money. Therefore, he rapidly opens mail and places it in either of two baskets.

Basket No. 1 – Accountant to Dir of Registration. Receives all mail not containing money.

Basket No. 2 – Accountant to Invoice Clerk. Receives all mail and money (as further described).

Basket No. 3 – Invoice Clerk to Dir of Registration. Receives all mail as fast as invoiced.

Cash Box – Beside Invoice Clerk, receives all money.

The Accountant uses a stapler in fastening letters to envelopes. He staples all envelopes to their letters. He uses paper clips to fasten money and cheques to letters.

The Invoice Clerk never uses a stapler, always uses paper clips.

The Accountant does no further separation of mail than (1) mail with money or orders in it and (2) with no orders or money in it.

The mail with money or orders in it is placed by Accountant in Basket No. 2.

The Invoice Clerk only invoices. He does not otherwise process mail. He writes name and address very clearly. He marks the invoice number on the order letter and with a paper clip attaches the white and the yellow to the letter. He writes any special directions about the order on the invoice slip. He puts any money in the cash box. He handles each order letter one at a time. He takes order letter from Basket No. 2, writes invoice, verifies sum of money, notes any discrepancy on the invoice or any credit due or amount still owing, marks number of invoice on the letter, removes money from order letter and puts money in cash box, clips whi-

---

<sup>20</sup> Note of the Editor: At current time mentioned issue is unavailable.

te and yellow to the order letter and places it in Basket No. 3 before he touches another order from No. 2.

When invoicing to more than one organization the money is invoiced to the organization giving the service, not necessarily the organization mentioned in the letter or on the cheque or money order. Such mix-naming on cheques or money orders by public is straightened out by Accountant at time he deposits by simply adding his pinks for any organization and taking that much money from Cash box and depositing it to that organization. Cheques can be cross-endorsed as needed to make this balance. It is balanced in cash, not at time of invoicing. Further, a split of a cheque where part is a payment for a book on one corporation and part is a processing payment on another is simply invoiced with the proper amount to each corporation and the cheque placed in cash box.

The moment the Accountant has finished with mail (he sets an hour such as noon for end of mail day and keeps all mail arriving after this hour to the next morning – thus invoicing only once a 24-hour day), he takes everything in Basket No. 1 to the Director of Registration.

The *moment* the Invoice Clerk is finished he takes everything in Basket No. 3 to the Director of Registration.

Neither the Accountant nor the Invoice Clerk distribute. Director of Registration distributes.

On Receipt of any mail, Accountant stamps it with receipt time. We only now consider it to be in the Comm lines of organization.

Director of Registration places the yellow and white Invoice slips only in –

1. Shipping (Books and Tapes)
2. Memberships (for membership payments)
3. Accountant (payment on bills and notes)

Director of Registration places no letters in these three baskets. Only white and yellow Invoice slips.

Dir of Registration detaches letters and places them in the indicated baskets.

All letters accompanying orders or other such letters not prospect or applicant go to Central Files in Charge who herself writes answers to them while CF Clerk carries on CF.

All applicant letters, meaning people who apply for training or processing, go to the Director of Registration.

All prospect letters, people who are merely interested maybe, go to the auditor to whom they are addressed or, in case of doubt, to Director of Registration.

Technical question letters go to Dir of Registration who tells them to come in for training.

Complaints go to Dir of Processing always.

Business letters go to Dir of Administration.

HCO letters or letters to LRH go to HCO.

Field operation letters go to Organization Secretary.

Non-classified letters go to CF in Charge for procurement purposes.

This bulletin is prompted by the following discoveries:

1. Everyone in an organization tries to act as a Comm Centre to some degree.
2. Comm Centre belongs to Reception.
3. Mail routing is not the business of the Accountant beyond finance.

I expect this procedure to be adhered to. If it needs clarification or change, tell me.

L. RON HUBBARD

LRH:md.rs.rd

[Note: Para 10 of this Procedure Letter has been corrected per HCO Bulletin of 17 Sept. 1957 which deleted the sentence, "He does not stamp mail as received."]



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. JULI 1962

Saint Hill

## BEANTWORTUNG VON TELEFONANRUFEN

Jeder, der Anrufe entgegennimmt, sollte nichts außer der Telefonnummer sagen.

"East Grinstead 4571." Sagen Sie nicht "HCO" oder "Wohnsitz von Hubbard" oder irgendetwas anderes als "East Grinstead 4571".

Wenn Sie herausgefunden haben, wer gewünscht wird, versuchen Sie mit der korrekten Person zu verbinden.

Falls die Person nicht ausfindig gemacht werden kann, bieten Sie an, eine Nachricht aufzunehmen, indem Sie sagen: "Ich werde eine Nachricht aufnehmen."

Unternehmen Sie keine weitergehenden Aktionen.

## ÜBERSEEANRUFEN

Anrufe aus Übersee sind im Allgemeinen nicht akzeptabel, weil die Herstellung der Verbindung zu lange dauert und sie oft albern sind und besser als Telegramm übermittelt werden können.

Alle unsere Büros (Los Angeles manchmal ausgenommen) wissen das und schicken immer Telegramme.

Daher sind Überseeanrufe niemals dringend, egal, was der Telefonist auch sagt.

Versuchen Sie herauszufinden, wer anruft, und versuchen Sie, eine Verbindung herzustellen. Aber treffen Sie *keine* späteren Verabredungen für den Anruf, ausgenommen wie unten angegeben.

Schicken Sie niemandem eine Mitteilung ins Büro, die besagt: "Saskatchewan ruft Sie um 16.30 Uhr an."

Überseeverbindungen sind *deren* Problem, nicht unseres.

## ANRUFEN FÜR DR. HUBBARD

Telefonanrufe für mich selbst vor 14.30 Uhr sollten nur wie folgt beantwortet werden:

"Dr. Hubbard wird heute Nachmittag nach 14.30 Uhr erreichbar sein. Könnten Sie bitte dann anrufen."

Falls der Anrufer erklärt, dass die Angelegenheit dringend ist, sagen Sie: "Ich werde Sie zu Mr. Hemery durchstellen", oder falls Mr. Hemery nicht da ist: "Es ist sonst niemand da. Ich werde eine Nachricht aufnehmen."

Verwenden Sie *keine* anderen Formulierungen und machen Sie keine anderen Äußerungen.

Anrufe nach 14.30 Uhr stellen Sie falls möglich zu mir durch. Sagen Sie nur: "Ich werde versuchen, Sie zu verbinden", und versuchen Sie, mich ausfindig zu machen und zu verbinden.

Wenn ich nicht gefunden werden kann, stellen Sie den Anruf zu Mr. Hemery durch. Wenn er nicht erreichbar ist, sagen Sie: "Ich werde eine Nachricht aufnehmen", und tun Sie es.

### **SCHREIBUTENSILIEN**

Halten Sie Schreibblöcke und befestigte Kugelschreiber neben dem Telefon des Butlers und an der Telefonzentrale bereit. Die Verantwortung dafür obliegt dem Morgenrezeptionisten.

### **TELEFONNUMMERN**

Ein angemessenes Verzeichnis von Telefonnummern sollte vom Nachmittagsrezeptionisten auf dem neuesten Stand gehalten und in einem Buch mit Telefonnummern bei der Telefonzentrale verfügbar sein.

### **STUDENTENANRUFE**

Alle Anrufe, die Studenten tätigen, müssen diese beim Rezeptionisten bezahlen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. AUGUST 1965

Ausgabe I

Allgemein nicht Wieder-  
vervielfältigen  
Direktor für  
Kommunikationen  
Postzuständiger

## RÜCKSENDEANSCHRIFTEN

Ab dem heutigen Datum muss sämtliche Post und alle Pakete, die von einer Org versandt werden, die Rücksendeanschrift dieser Org tragen.

Daher ist es die Verantwortung der Unterabteilung für Kommunikationen, dafür zu sorgen, dass keine Post oder Pakete ihre Org ohne Rücksendeanschrift verlassen.

Man kann einen Gummistempel mit der Rücksendeanschrift herstellen lassen und die Umschläge abstempeln, sobald sie vom Lieferanten kommen und bevor sie an die verschiedenen Unterabteilungen verteilt werden.

Bis wir einen Stempel haben, und Umschläge auf diese Weise gestempelt werden, sollte die hinausgehende Post dennoch mit Rücksendeanschriften versehen werden. Die Person, die die Post frankiert, muss sämtliche Post an die jeweilige Unterabteilung zurückschicken, falls sie Post findet, auf der die Rücksendeanschrift fehlt.

Der Direktor für Kommunikationen muss auch die Kosten für Adressaufkleber herausfinden, die normalerweise ziemlich preiswert sind.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBIJRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 3. FEBRUAR 1966

Ausgabe I

Wiedervervielfältigen  
Nur SH und WW  
Hüte von Führungs-  
sekretären  
Hüte von Führungskräften  
Gesamtes HCO  
Poststellen-Hüte  
Alle Telefonstellen-Hüte  
Muss vom Direktor für  
Kommunikationen und  
Ethik durchgesetzt werden

***Wichtig***

**RECHTLICHE, STEUERLICHE POST,  
BUCHHALTUNGS- UND ANWALTSPOST UND  
DER BEAUFTRAGTE FÜR RECHTLICHES**

Es gibt alle Arten von rechtlichen Briefen, Behördenschreiben, Benachrichtigungen für die Buchhaltung, Steuerbescheiden und dergleichen and sowie Telefonanrufe für Personen in der Org, und dieser Richtlinienbrief **verbietet**, dass sie durch die ganze Org zu jedermann weitergeleitet werden.

**Es geht alles zum Beauftragten für Rechtliches.**

Es kümmert mich nicht, an wen es adressiert ist oder wer angerufen wird, wenn es nach Anwalt, Rechtsangelegenheiten, Steuern, Stadt- und Bezirksbauamt oder -rat oder nach *irgendetwas* Rechtlichem oder Behördlichem aussieht oder sich danach anhört, **darf es nicht an seinen Empfänger weitergeleitet werden**, sondern *muss zuerst* ausschließlich zum Beauftragten für Rechtliches gehen.

Jeder, von dem herausgefunden wird, dass er irgendwelche Anrufe oder Briefe, die mit Rechts-, Steuer- oder Behördenangelegenheiten zu tun haben, *für sich behält*, annimmt *oder findet*, ohne sie sofort und umgehend zum Beauftragten für Rechtliches weiterzuleiten, wird sofort an Ethik berichtet und Ethik hat eine Anhörung abzuhalten.

Der Beauftragte für Rechtliches ist hiermit berechtigt, eine Bürohilfe zu haben. Die Bürohilfe muss Rechtsakten führen und alle derartigen Rechtsangelegenheiten, Briefe, Vorladungen usw. entgegennehmen.

Sie kann dann eine Fotokopie anfertigen und nur diese Kopie an den Empfänger senden. Aber sie muss das Original behalten und muss es dem Beauftragten für Rechtliches zeigen, bevor auch nur eine Kopie gesandt wird.

**Sämtliche Korrespondenz** an Rechtsanwälte, Steuerheinis, die angebliche Regierung, den Stadtrat usw. **und eine volle Aufzeichnung aller mündlichen Unterredungen über solche Angelegenheiten** müssen zum Beauftragten für Rechtliches geschickt werden, **bevor** etwas mit der Post **verschickt** wird oder bevor etwas als rechtlich bindend betrachtet wird. Und nichts darf genehmigt oder beglaubigt werden, bevor es zum Beauftragten für Rechtliches geschickt wurde.

**Keine Schreibkraft** darf einen rechtlichen Brief abschicken oder ihn unterzeichnen lassen, bevor er nicht **zuerst zur Genehmigung zum Beauftragten für Rechtliches geschickt wurde**.

Ohne diese Genehmigung darf er nicht unterzeichnet oder mit der Post verschickt werden.

Kein Beauftragter, keine Führungskraft und keine Person in der Organisation darf rechtliche Kontakte knüpfen, Verpflichtungen eingehen oder Vereinbarungen treffen, die vom Beauftragten für Rechtliches nicht genehmigt sind.

jeder Telefonist oder Telexoperator, der von einer Führungskraft ein Gesuch erhält, eine Verbindung nach draußen herzustellen, die mit rechtlichen oder behördlichen Angelegenheiten zu tun hat, muss dieses statt dessen zum Beauftragten für Rechtliches weiterleiten.

**Die Rezeption darf Personen, die mit rechtlichen Angelegenheiten zu tun haben, nur zum Beauftragten für Rechtliches und niemals zu irgendjemand anderem weiterleiten.**

---

Anmerkung: Die Behörden sind so zerstreut, dass sie jedermanns Post an jedermann schicken (absolute Tatsache), und die ernstesten Benachrichtigungen können an die unwahrscheinlichsten Orte und Stellen der Org geschickt werden. Während der kritischen Buchhaltungssituation, die sich kürzlich ereignete, wurde schlüssig bewiesen, dass ein Unterdrücker immer die falschen Ziele aussucht, und das schließt falsche Adressaten mit ein. Die wichtigsten Benachrichtigungen wurden an jeden geschickt, dessen Name greifbar war.

---

## DER BEAUFTRAGTE FÜR RECHTLICHES

Der Zweck des Beauftragten für Rechtliches ist es, LRH zu helfen, alle Kontakte und Tätigkeiten, die mit rechtlichen und behördlichen Angelegenheiten, mit Rechtsstreitigkeiten, Buchhaltung und Steuern zu tun haben, für die Organisation zu handhaben und diese sowie ihre Leute entweder selbst oder durch einen eingesetzten Vertreter vor Schaden zu schützen sowie die größtmögliche Verwirrung und größtmöglichen Verlust für ihre Gegner herbeizuführen.

Dieser Zweck kann nur verfolgt werden, wenn *jedes* ein- oder ausgehende Poststück, das mit Rechts-, Steuern-, Stadt- und Bezirksbauamt-, Regierungs- und Anwaltsangelegenheiten irgendeiner Art zu tun hat, durch seine Hände geht und von ihm den Taktiken und der Strategie angepasst wird, mit der die Sektion für Rechtliches übereingestimmt hat oder die sie formuliert hat.

Der Beauftragte für Rechtliches darf keine direkten Befehle von irgendjemand anderem als mir selbst, Richtlinienbriefen und Sec EDs annehmen. Ihn an der Ausübung seiner Pflicht zu hindern ist ein Verbrechen und hat unweigerlich ein Komitee der Beweisaufnahme zur Folge.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 11. OKTOBER 1966

Wiedervervielfältigen  
Nur SH und WW  
Hüte von Führungskräften  
Alle HCO-Poststellenhüte  
Alle HCO-Telefonstellen-  
hüte  
Vom Direktor für Kommu-  
nikationen und Ethik  
durchzusetzen

*Wichtig*

**EIN- UND AUSGEHENDE RECHTLICHE, STEUERLICHE POST,  
BUCHHALTUNGS- UND ANWALTSPOST**

(Verbessert den HCO PL vom 3. Febr. 66 I, Rechtliche, steuerliche Post,  
Buchhaltungs- und Anwaltspost und der Beauftragte für Rechtliches)

Alle rechtlichen, buchhalterischen oder behördlichen Kommunikationen müssen beim Empfang fotokopiert (dupliziert) und Kopien an den Vorstand sowie den Empfänger geschickt werden, **bevor** das Original zum Beauftragten für Rechtliches weitergeleitet wird. Die Verantwortung für dieses Fotokopieren und Weiterleiten obliegt direkt der Sektion für internen Kommunikationsfluss.

Diese Verantwortung für das Weiterleiten und das Informieren aller beteiligten Terminale durch Fotokopien wird der Sektion für internen Kommunikationsfluss deswegen übergeben, weil sich herausgestellt hat, dass ein Zusammenbruch innerhalb der Rechtssektion selbst verursachen kann, dass dringende Angelegenheiten vernachlässigt und nicht erledigt werden. Daher verändert dieser Richtlinienbrief den HCO-Richtlinienbrief vom 3. Febr. 66, wonach dieses Fotokopieren die Verantwortung der Bürohilfe des Beauftragten für Rechtliches war.

Keine rechtliche, buchhalterische oder behördliche Kommunikation, die nicht vom Beauftragten für Rechtliches genehmigt **und vom Sekretär des Vorstands unterzeichnet wurde**, darf die Organisation verlassen. Eine Kopie solcher Kommunikationen wird an den Empfänger geschickt. Dies verändert den HCO-Richtlinienbrief vom 3. Febr. 66, nach dem der Beauftragte für Rechtliches solche Kommunikationen genehmigt hat und sie dann von dem Terminal unterzeichnet wurden, das sie originiert hatte, jetzt darf eine solche Kommunikation, egal wer sie originiert, nur vom Sekretär des Vorstands als Kommunikation des Vorstands unterzeichnet werden, wobei alle Vorstandsmitglieder darüber Bescheid wissen.

Auf diese Art und Weise können der Vorstand und der Empfänger sicher sein, dass **alle** hereinkommenden Angelegenheiten rechtlicher, buchhalterischer oder behördlicher Natur

empfangen und gehandhabt wurden und dass hinausgehende Kommunikationen auf diesen Gebieten den Richtlinien entsprechen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 7 DECEMBER 1970

(Amends HCO PL 31 Aug 1965, Mail Opening)

(Amends HCO PL 7 Oct 1970, Issue II, Mail Line)

Gen Non-Remimeo  
HCO Hats  
Gdn Office Hats

**GUARDIAN'S OFFICE MAIL**

Mail to any Guardian's Office or its personnel is not opened by Dept of Comm, but is distributed directly to the Guardian's Office.

This is for security reasons.

Leif Windle  
D/G Policy Knowledge WW

for

Jane Kember  
The Guardian WW

for

Mary Sue Hubbard  
The Controller

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:MSH:JK:LW:nt.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 15 NOVEMBER 1974

Issue I

Remimeo

*Excerpt*

**PHONE TIPS**

**PHONE SALES**

Phones can be used to make appointments. They don't work well for sales talks.

**PHONE NOTES**

As the telephone has no memory it is psychotic.

So keep very close notes of any phone call so others can see what was said.

Telexes, telegrams, special message services and even air letters are superior to the telephone.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH.nt



Zentrale Organisationen  
Franchise

## HCO-KOMMUNIKATIONSTHEORIE

**Stabiles Datum:** Wenn Sie bei der Kommunikation Schwierigkeiten haben, stimmt etwas nicht mit dem Systemplan, den Linien oder Terminalen.

Wenn Sie also mit der Kommunikation keine Probleme haben wollen, müssen folgende Punkte stimmen:

1. Der Kommunikationssystemplan,
2. die Linien,
3. die Terminale.

Ein Kommunikationssystemplan kann folgende Fehler aufweisen:

1. Er kann für die Aufgabe entweder zu groß oder zu klein sein. Wenn er zu groß ist, wird er nicht benutzt oder mißachtet, wenn er zu klein ist, ist er "Squirrel"-Ergänzungen und Nachlässigkeit unterworfen.
2. Er kann für seine Zwecke zu kompliziert sein, mit zu vielen Kopien, Vias und Bezeichnungen (Siehe auch Regierungssystem), so daß er selbst übergangen wird.
3. Er kann für seine Zwecke zu einfach sein, so daß er unvermutete Zusätze und Ergänzungen erhält oder psychotisch wird, weil es keine Aufzeichnungen gibt (wie beim Telefon).

Bei jedem Kommunikationssystem muß die Planung dem Umfang und den Bedürfnissen der Kommunikationsterminale angemessen sein, ohne daß die Linien unter- oder überbeansprucht werden.

Wenn der Bedarf an Kommunikation also steigt, wächst auch das System und die Planung muß den neuen Bedürfnissen angepaßt werden.

Es gibt nie ein perfektes Kommunikationssystem. Es gibt nur ein derzeit angemessenes System. Die Vorhersage, Planung und Organisation von neuen Systemen ist deshalb ein logischer Teil von Kommunikation.

Teil eines jeden Systems ist es, dafür zu sorgen, daß es von den Terminalen benutzt wird. Dies erfordert Training. Dieses Training ist ein allgegenwärtiger Teil der Aufgabe eines HCO-Kommunikators, weil er Teil meiner eigenen Aufgabe ist.

In Zukunft können wir von unserer Organisation also folgendes erwarten:

1. Umänderung von Systemen, damit sie angemessen bleiben.
2. Daß sie den Leuten beibringt, zu kommunizieren und daß sie
3. das, was wir haben, so reibungslos wie möglich benutzt.

Teil eines Kommunikationssystemplans ist also die Systemanalyse. Dies umfaßt eine ständige Überprüfung der Linien. Es umfaßt auch ständige Überprüfung der Terminale, des Aufbaus und der Ausbildung.

Die Linien brechen auf fünferlei Art zusammen:

1. Überlastung
2. Nichtbeachtung (Übergehen)
3. Mißbrauch von Verfahren oder Ausrüstung
4. Entheta auf der Linie
5. Dinge mit fehlenden Daten auf die Linien zu geben.

Ein HCO-Kommunikator hat die obigen Schwierigkeiten mit den Linien und sollte sie korrigieren oder deren Korrektur empfehlen.

Es gibt die verschiedensten Schwierigkeiten mit Terminalen. Terminale stellen ein Personalproblem dar. Doch es wird leicht zu einem Kommunikationsproblem.

Die Hauptschwierigkeiten mit Terminalen sind die folgenden:

1. Fallmäßige Unfähigkeit zu kommunizieren (zu viel oder zu wenig oder falsch). (Das wird durch Auditing in Ordnung gebracht.)
2. Fehlende Ausbildung. (Das wird dadurch in Ordnung gebracht, daß das Thema interessant und wichtig gemacht wird und einfache Mittel zur Verfügung gestellt werden, um ein Verstehen herbeizuführen wie Demonstrationen, Erläuterungen, Beispiele und kleine Unterweisungshefte oder Büchlein.)
3. Begeisterung an der Sache (worin wir keinen wirklichen Fehler sehen, womit wir uns abfinden und versuchen, damit zurecht zu kommen).
4. Abgeneigtheit (was wir mit richtigen Daten, Auditing oder Entlassung beseitigen).
5. Überlastung (die wir mittels Aufteilung von Hats beseitigen).
6. Nicht genügende Auslastung (bei der eine Person sich Hats erträumt, um beschäftigt zu sein, ihre Aufgabe nicht kennt und was wir beseitigen, indem wir sie auf bestehende oder neue Hats setzen oder sogar den Mitarbeiterstab reduzieren).
7. Tatsächliche Verwirrung im System, die verhindert, daß Kommunikation zu Stande kommt.

Das Fehlen eines Systems, von Linien oder Terminalen, kann eine scheinbare Verwirrung oder Leere hervorrufen. Es kann passieren, daß das übrige HCO-Personal, abgesehen vom Kommunikator, den wirklichen Grund für Kommunikation vergißt, weshalb es dann

nicht kommunizieren kann, denn es handelt sich hier um ein ganz spezielles Thema. Das HCO-Personal mit Ausnahme des Kommunikators kann allen möglichen Bedeutungen über eine Situation Glauben schenken und sich des Grundes, warum es nicht kommunizieren kann, nicht bewußt sein.

HCO Cont. hat zum Beispiel Schwierigkeiten mit Hinterhausen. Es gibt viel Ärger um und über Hinterhausen. HCO Cont. schreibt dies der allgemeinen Unvollkommenheit von Hinterhausen zu. Der HCO-Comm konnte aufzeigen, daß das HCO Cont. kein Terminal in Hinterhausen hat und erst wenn dies der Fall ist, können die Leute mit diesem Bereich kommunizieren.

In allen Fällen, die vom HCO-Kommunikator untersucht wurden, wird das Fehlen von Kommunikation durch die folgenden fehlenden oder mangelhaften Punkte verursacht:

1. Kommunikationssystem
2. Linien
3. Terminale.

Der Nachweis für die Lösung der meisten HCO-Probleme besteht darin, daß Sie es ermöglichen, zu kommunizieren und dann kommunizieren Sie. Ins Blaue hineinschreien – damit ist Dianetik und Scientology noch niemals aufgebaut worden.

L. RON HUBBARD

LRH:jw.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 9 APRIL 1957

## COMMUNICATION CENTRE

It will be found that a communication centre is useful only when it centres and channels all communications of specific kinds from the public to the organization and the organization to the organization. (An organism with more than one brain does not survive well.)

All Communication channels must centre in one room and area for all departments.

The types of communication to be handled thus are as follows:

1. Callers in person
2. Callers by phone
3. Written despatches within the organization to other parts of the organization
4. Personal letters to organization members
5. Posted orders and notices
6. Messages for staff from public to staff or staff to staff.

Omitted from such a centre are:

1. Incoming mail (goes direct from postman to accounting, not otherwise examined or distributed until accounting invoices it).
2. Outgoing mail and packages (go directly to post office from shipping unit by mail clerk). (Although an outgoing mail basket can be in the communication centre to be emptied by shipping daily for staff convenience.)
3. Intercomm phones (which go directly from office to office within without clearing through comm centre).
4. Verbal messages as in conversation from staff member to staff member. (But all orders so expressed must be in writing to be valid and must clear through comm centre.)

The terms "off line" and "out of comm" apply as follows:

- "Off line" – not cleared through comm centre.
- "Out of comm" – a stacked and unwatched basket in the comm centre.

Those interested in the welfare of the HASI should accomplish a meticulous observance of this policy. Those interested in its demise should attempt a breakdown of this policy.

L. RON HUBBARD

LRH:rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HASI POLICY LETTER OF 21 APRIL 1957

Association Secretary  
Director of Admin  
Director of Processing  
Director of Training  
Treasurer  
HCO Washington DC  
HCO London  
Construction & Repair

## INFORMATION BOARDS

Information Boards, as different from the Bulletin Board in the Comm Centre, may be placed in:

- (a) CF and Procurement for Administration,
- (b) in Training Office for Instructors and Students,
- (c) in Processing Office for Auditors, and
- (d) in HCO for HCO Staff Info only.

These boards are for the posting of Information relating to the exact job. For example, the Admin Board may contain instructions on How to Write Letters, the Training Board may show schedules of classes, etc. The Processing Board may show new angles on pc handling. Financial Data may also go on Administration Info Board.

These Information Boards may contain personal notes, advertising of cafes, rooms, and other such data.

Nothing posted on these boards can be considered official for whole organization and none but the staff to which they apply can be held responsible for not having read them. They are in essence the voices of Department heads within their departments.

This is not true of the Comm Centre Bulletin Board. Everything on it is official or of general public and staff interest. Orders posted on it are binding. It is in actuality the voices of the Agent for Great Britain and the Association Secretary.

The keeping of the *Bulletin Board* is done by the *Association Secretary* via HCO. This is also true of the Organizational Chart.

The keeping of the Administration Information Board in CF and Procurement is done by the Director of Admin via CF in Charge.

The keeping of the Training Information Board is done by the *Director of Training*.

The keeping of the Processing Info Board is done by the *Director of Processing*.

The keeping of the HCO Board is done by the HCO Secretary.

This system of posting is entirely in the interests of making it easy to get data and information around and should not be used to hide data.

The head of any unit must have a place to speak without calling departmental meetings every few hours. An Information Board can help.

*Construction and Repair*, please place these boards.

L. RON HUBBARD

LRH:rs.rd

[See also HCO B 20 September 1958, Bulletin Board Comm Centre.]

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO BULLETIN OF 20 SEPTEMBER 1958

## **BULLETIN BOARD – COMM CENTRE**

Per instructions received from L.R.H. the section of HASI Policy Letter of April 21, 1957 which reads:

*"The keeping of the Bulletin Board is done by the Association Secretary via HCO"*  
is cancelled.

Therefore the policy on the *keeping of the Bulletin Board* which is operative at this time is that section of HCO Policy Letter of April 9, 1957 which reads:

*"Postings and the condition of the board shall be the direct responsibility of the Receptionist under the Association Secretary."*

Please note and amend in your hats accordingly.

HCO London

RS:cdm



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 9 APRIL 1957

**BULLETIN BOARD**

It shall be the policy of the HASI to use but one general staff bulletin board on which all notices pertaining to staff and the HASI in general shall be placed.

It shall be further policy that no action be taken to bar the public from viewing this board.

The Board shall be on the outside of the Reception room door, thus sparing space, and adjacent to the communication centre as a board is itself a communication centre.

Postings and the condition of the board shall be the direct responsibility of the Receptionist under the Association Secretary.

All notices placed on this board shall be of an official HASI nature. No other postings may be made by outside sources.

A Student Information board may be placed in the Director of Training's office at his discretion and this may hold public notices as to living quarters available, ads for sales, class schedules, etc., but this shall not be an official board.

Violations of this policy shall be reported to the Agent for Great Britain.

L. RON HUBBARD

LRH:eden

[This Policy Letter was also issued in some areas with a date of 8 April 1957.]



FOUNDING CHURCH OF SCIENTOLOGY  
WASHINGTON, D.C.  
FOUNDING CHURCH POLICY LETTER OF 9 MAY 1957

**BULLETIN BOARDS &  
INFORMATION BOARDS**

The status of the Bulletin Board in Comm Center is official. Anything posted thereon, as on the Organizational Board, is an official order, report or assignment, and needs no further ratification or dispatch.

Only the Executive Director, Organization Secretary or Treasurer may post on the Comm Center Bulletin Board and nothing may be posted upon it that is not theirs or by their specific initialed permission. EXCEPTION: A staff member may post a request for a Staff Meeting on the Comm Center Bulletin Board, giving 3 days' notice, stating the time (but not business hours) and the exact business to be covered by the meeting (and the meeting shall be convened only if a majority of staff then sign or initial such notice).

Information Boards have no official status and may contain anything from room ads to lost cats. Cartoons, comments and social notices are always placed on Information Boards.

There is only one BULLETIN BOARD. It is located in the Comm Center. It is kept by the Receptionist and things taken down from it are carefully preserved in a folder kept by the Receptionist. Ordinarily, an item should remain on it for one week and should then automatically be removed.

INFORMATION Boards may be placed in Central Files & Procurement office, Training office, HCO and Distribution Center. These INFORMATION Boards are actually the voices of the Director of Processing (CF), the Director of Training (Training Board), HCO Secretary (HCO Board), and Distribution Center In Charge (Dist Center Board).

An additional board called the Student Information Board may exist in the Lecture Room.

Things posted on the INFORMATION Boards have only information status unless signed as an order to a particular department by the head of that department.

L. RON HUBBARD  
President

Founding Church of Scientology  
of Washington, D.C.

LRH:md.rd  
9 May 1957



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
London and Washington  
HCO POLICY LETTER OF 1 MAY 1957

Post on Boards  
All Executives  
Reception  
HCO

**COMM CENTER, ARRANGEMENT OF**

Baskets in a Comm Center should be labelled in comparison to an Organization Chart.

Each post should be numbered on the Organizational Chart. These numbers are the order of appearance of baskets from high left to lower left and progressing vertically to right.

The card on the basket shows first a number, then below that the name of the post and then below that the person's name.

The name may be changed by pasting a new name on a white strip over the old.

A permanent sign on the Bulletin Board or on the Comm Basket Center itself should say:

"To find a basket look on Organizational Board for number of the post and then locate the basket so numbered. Name of post or person holding it may also be found directly on baskets."

The Receptionist in Comm Center is responsible for proper numbering, arranging and labelling baskets.

The HCO Secretary is responsible under the data of the Organization or Association Secretary for the proper corrections and numbering of posts on the Organizational Chart and the current name filling such posts.

Persons on staff for less than three weeks shall have no basket.

Report all errors in this system in writing to HCO Secretary.

Before numbering is undertaken, HCO Secretaries should compare lists to make Organizational Charts identical in numbering.

L. RON HUBBARD

LRH:md.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
1812 19th Street N.W., Washington, D.C.  
HCO POLICY LETTER OF 6 JANUARY AD9

## HCO PERSONNEL TRAINING

All HCO personnel must be checked out on the following items:

1. Telephones
2. Tape Recorders
3. HCO Comm System
4. Cable Procedure.

The responsible person for this briefing is the HCO Communicator, or in cases of isolation, from local equipment sales people.

Telephone companies put out or publish in phone books the correct use of phones, how to articulate numbers, etc. In offices with various intercomms, all personnel must know how to use them.

It is vital to know safe operation of tape recorders. One can wipe or break tapes or tangle tape into a machine very easily. In handling a master this could be total disaster. Further HCO will soon be called on in some operations to play all tapes played for all purposes.

The HCO letter Comm System has been written up. The basket and number system and how they are used should be well known to all HCO personnel.

All existing and new cable procedures should be given to all HCO personnel.

We are, after all, a communications office. These, plus typewriters, are our tools of communication.

L. RON HUBBARD

LRH:gn.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 29 JANUARY 1959

HCO Personnel only WW

## **HCO COMMUNICATOR HAT**

The Communicator handles both internal and external communications.

Internal communications are anything inside the Central Organization. This means communications going from one HCO personnel to another HCO personnel, from HCO personnel to the Central Organization personnel, and from the Central Organization personnel to HCO personnel.

External communications mean anything which goes on an external line to other HCOs through Continental, through World Wide.

The HCO Communicator keeps the particles of HCO flowing. He takes your dispatches and he brings them to you and makes sure that your handling of the dispatches and so forth follows the procedure that can be handled by him.

The HCO Communicator keeps HCO in its own comm grooves.

L. RON HUBBARD

LRH:mp.gh.eden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 24 AUGUST 1959

All HCO Offices and  
Assocn Secs

## **TIPS TO HCO COMMUNICATORS**

### **Route Don't Read**

Communicators burn up tremendous amounts of useful time getting trapped into the significance of what they are routing. True they have to know enough about the office and lines to know where things go, but obviously they can't absorb all the data that is supposed to be absorbed by as many as fifty people working full time. The thing to do with a despatch is to see where it is supposed to go and make sure that it goes right.

### **When you Pick it Up – Route it**

Don't pick something up, look it over and put it down again without routing it and getting rid of it. Don't handle a piece of paper twice when it only requires once. Never have a pending basket for a communicator hat. Only have a pending basket for a clerical hat if the communicator is using one.

### **Educate – Don't Fume**

Don't groan and rail when people have got the lines running wrong. Educate them carefully as to how the lines should run right. The communicator is the Administrative Educational Officer of an HCO Office.

### **When it's Supposed to Go – Get it Gone**

Keep the lines taut. When you have despatches for cable or telegraph or airmail, don't dawdle with them – the moment you lay your hands on them, send them, that keeps the lines taut. Never let a despatch that's supposed to be telexed, cabled, telegraphed or airmailed sit around, even if it's an LT, send it when you see it not when you feel more like it.

### **Communications Come First**

Even if a communicator has other hats, his first job is Communications. His whole attention should be devoted to organizing and smoothing lines until they can be used, rather

than trying to patch up communication somehow because everything's so busy we haven't time to do it right. It's up to the Communicator to see that Baskets and Message Centres and sorting trays exist, that telephones, cables and mail can be sent, and it's up to him to see that these things are neatly kept in place and adjusted or increased when needed. Don't get a new person in the office on Monday and order some trays for him to be delivered on Saturday – person arrives, you give him trays even if you have to make them out of Stationery boxes, then order the proper ones.

### **Slow Communication Begets a Slow Office**

It's up to the communicator to set the pace of the office. If there's something to be done he does it right now, and by snapping the lines along tautly, he or she gives the whole office an idea of speed. If the communicator is laggy, the whole office will start to lag. The communicator speed is eventually matched by the office at large and a wait-a-while type communicator can slow an office down to a point where it will fail.

### **The Communicator Puts the Office on the Tone Scale**

There are five technical ways to cut a line. There's another one. That's to have a communicator who is grouchy or ill-tempered or apathetic about things. You can cut a line to pieces with growls. You can hack a whole network apart by never putting a smile on it.

### **Random Bodies Stop Despatches**

If people have a habit of dropping in for a casual chat and standing around an HCO Office without any real purpose, they'll out up lines just by not themselves being on any lines and stopping personnel from pushing despatches out. People who interrupt people in the office, are interrupting the flow of despatches and work. Keep tabs on who does this, make a list and you'll eventually find it's a very few people. Report them to the Central Organisation as probably a unit dragger downer, minimize body calls, use Tone 40 8C when your hints fall on deaf ears. You can be called to a standstill and a communicator who won't route bodies, won't have lines.

### **Know all the Machinery Better than Anyone Else**

When new equipment shows up – use it and learn it and you'll be better on it than the people who will operate it even if you will never thereafter use it. It's all basically communication equipment, and when it isn't being used right, it slows down your lines. To know how to stop misuse, you have to know how to use, so be an interested audience when new equipment shows up and is demonstrated and then get familiar with it, and if it doesn't get used right by the operator, nag nag nag people until the operator gets cleared on it or is replaced by a competent operator.

### **Know the Files**

Even if you don't file, you had better be able to file and very well. For if you the communicator know all about the files you can do two things, you can get things off your lines properly and you can get them back on again out of files when needed, and there's another reason to know the files, and that is so that you can take anybody from anywhere and teach them to file when the stuff gets stacked up too high. The files may be somebody else's hat but they belong to the communicator and I look at him when the files are bad.

**Get Clear.**

L. RON HUBBARD

LRH:brb.vmm.rd



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 14. OKTOBER 1959

Gesamtes HCO-Personal überall

## **GESCHWINDIGKEIT DER KOMMUNIKATION**

Die Geschwindigkeit der Weiterleitung von Kommunikationen, extern und intern, sollte in HCO verbessert werden.

HCO ist im Grunde genommen ein Kommunikationsbüro. Das bedeutet *rasche Weiterleitung*.

Wenn eine Kommunikation in einem Eingangskorb ankommt, so untersuchen und bearbeiten Sie sie und leiten Sie sie weiter.

Eingangskörbe sollten zwanzig Minuten nach einer Lieferung nichts mehr enthalten. Damit ist *jeder* Eingangskorb gemeint.

Ein Kommunikator sollte mir über chronisch volle oder mit Verzögerung bearbeitete Eingangskörbe Bericht erstatten.

Ausgangskörbe sollten gesäubert werden und der Inhalt sollte mindestens zweimal täglich weitergeleitet werden.

Post sollte immer innerhalb von einer Stunde nach Erhalt vollständig verteilt sein.

Verursachen Sie durch Kommunikationsverzögerungen keine Verlangsamung im Ablauf. Wenn Sie Weiterleitungs- und Handhabungspunkt der Kommunikation sind, so sorgen Sie dafür, daß sie innerhalb einer Stunde nach Erhalt bearbeitet ist.

Verteilen Sie Ihren eigenen Ausgangskorb zurück in das Nachrichtenzentrum.

Reichen Sie Mitteilungen hinüber zu anderen Körben, in die sie gehören.

Tun Sie, was Ihnen beliebt, aber machen Sie Dampf hinter die Beantwortung von Kommunikation und leiten Sie weiter.

Wenn Sie das nicht tun, fängt man mit speziellen Eil-Systemen an und Sie werden übergangen.

Wenn es Kommunikation ist, so bearbeiten Sie es *jetzt*.

L. RON HUBBARD

LRH:dd.rd



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 30. MAI 1961  
Ausgabe I

Saint Hill

## **AKTUELLE BÜROARBEIT**

Bitte lassen Sie aktuelle Arbeit und Kommunikationen in Ihrem KORB FÜR UNERLEDIGTES oder offenen Körbestapeln nahe bei Ihrem Schreibtisch.

Es ist seit langem HCO-Richtlinie, dass noch zu erledigende Items auf den sichtbaren Linien des Büros auffindbar sein *müssen*.

Wenn Arbeit oder aktuelle Mitteilungszettel in Schreibtischen verborgen werden, kann im Notfall nichts ausfindig gemacht werden. Das Ergebnis ist eine endlose Suche.

In Anbetracht dessen, dass ich persönlich dieses Büro nach 17.30 Uhr und während der Wochenenden besetzt halten muss, ist das Wenigste, was Sie tun können, um mir zu helfen, Arbeit, die noch erledigt wird, und aktuelle Mitteilungszettel sichtbar und nicht versteckt zu halten. Ich habe im letzten Monat wohl zwanzig Stunden damit verbracht, Mitteilungszettel, Arbeit und Bulletins auf diesen Kommunikationslinien zu suchen; in der Regel ohne Ergebnis.

Behalten Sie Arbeit, die noch erledigt wird, und aktuelle Mitteilungszettel in Ihren Korbstationen, nicht in Ihren Schreibtischen.

Benutzen Sie Ihre Körbe für Unerledigtes für aktuelle Arbeit.

Halten Sie Ihre Eingangskörbe leer.

Halten Sie Arbeit, die noch erledigt wird, vollständig sichtbar.

Es wird mir während Ihrer Freizeit enorm helfen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 21. SEPTEMBER 1961

Ausgabe I

Sthil

## LINIEN FÜR MITTEILUNGSZETTEL

Jede Person muß eine Kommunikationsstation mit Körben besitzen.

Jedes Mitglied des Hauspersonals hat eine einzelne Kommunikationsstation, die sich in der hinteren Halle befindet.

Jedes Mitglied des Büro- oder Schulpersonals hat eine Kommunikationsstation mit drei Körben, die sich bei seinem Schreibtisch befindet.

Jedes Mitglied des Büro- oder Schulpersonals muß einen Schreibtisch haben. Die Körbe der Kommunikationsstation müssen sich bei diesem Schreibtisch befinden.

Der Mitarbeiter darf auch einen Satz ordnungsgemäß beschrifteter, aufeinander gestellter Körbe verwenden.

Aber *sämtliche* Mitteilungszettel und laufende Arbeit müssen sich in den Körben der Kommunikationsstation des Büromitarbeiters befinden oder in seinem Satz aufeinander gestellter Körbe. Keine laufende Arbeit darf in Schreibtischschubladen gelegt oder abseits der Linien versteckt werden.

Alle Mitteilungszettel, die sich auf laufende Arbeit beziehen, müssen dorthin zugestellt werden, wohin sie gerichtet sind, und sie müssen danach in Kommunikationsstationen oder Sätzen aufeinander gestellter Körbe unter sichtbaren Titeln erkennbar sein.

Alle *Eingangskörbe* müssen leer gehalten werden.

Wenn eine Person ihren Eingang angeschaut, aber nicht erledigt hat, geht er in ihren Korb für Unerledigtes.

Es muß möglich sein, jeden Mitteilungszettel, der sich auf laufende Arbeit bezieht, auf den Linien zu lokalisieren, egal ob es sich um einen Werktag handelt oder nicht.

Halten Sie Ihre Kommunikationsstation mit Körben in Ordnung. Halten Sie Ihren Eingangskorb leer. Und behalten Sie laufende Arbeit sichtbar und dort, wo sie auf den Linien hingehört.

Übrigens, kann ich den Zustand einer Unterabteilung immer anhand des Zustandes der Kommunikationsstation beurteilen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 9. FEBRUAR 1964

Saint Hill-Büro  
Nur Mitarbeiter

## KOMMUNIKATIONSKÖRBE

Drei Körbe bilden eine Kommunikationsstation; sie bestehen aus einem "Eingangs"-, "Unerledigtes"- und "Ausgangs"-Korb. Diese Körbe sind für den Gebrauch des Mitarbeiters da, dem die Station gehört, und des Kommunikator, der Mitteilungszettel, Nachrichten und Briefe verteilt und einsammelt.

Seine Kommunikationsstation zu bearbeiten macht keinen großen Teil des eigenen Postens aus. Aber es sollte gut gemacht werden.

Der "Eingangs"-Korb sollte zumindest einmal am Tag geleert werden, und falls man sich nicht sofort um die Angelegenheit kümmern kann, wird der Mitteilungszettel, die Nachricht oder werden die Einnahmen und so weiter in "Unerledigtes" gelegt.

Geld, Schecks, Wertgegenstände sollten nicht in "Eingangs"-Körben liegen gelassen werden, insbesondere nicht übers Wochenende.

Der "Korb für Unerledigtes" sollte jede Woche bis zum Freitagnachmittag leer sein. Gewöhnlich ist das nur deshalb schwer zu bewerkstelligen, weil er viele Dinge enthält, die nicht zu einem selbst gehören, und wieder zu denjenigen, zu denen sie gehören oder zu den Akten zurückgeleitet werden sollten.

Arbeitspapiere sollten niemals in Schubladen oder außer Sicht gelegt werden, wenn sie noch in Arbeit sind. Sie werden in "Unerledigtes" gelegt oder auf dem Schreibtisch gelassen.

Der "Ausgangs"-Korb wird natürlich vom Kommunikator geleert, und alle hinausgehenden Nachrichten und Briefe sollten in ihn gelegt werden.

Briefe und Mitteilungszettel sollten niemals auf jemandes Schreibtisch gelegt werden. Sie gehen nur in den "Eingangs"-Korb. Die Ausnahme sind Telexe oder Eilsachen, die bei Erhalt in die Mitte der Schreibunterlage auf dem Schreibtisch des Mitarbeiters gelegt werden. Keine anderen Nachrichten sollten auf irgendjemandes Schreibtisch gelegt werden.

Es wird geschätzt, wenn jemand seine Kommunikationsstation ordentlich und konstant bearbeitet.

Ausnahmslos jeder Verwaltungsmitarbeiter sollte eine Kommunikationsstation haben. Der Saint-Hill-Verwalter ist nun fortwährend für diese Vorkehrung verantwortlich und dafür, dass der Name des Mitarbeiters darauf steht.

L. Ron Hubbard  
Gründer



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

Ausgabe I

Remimeo  
Grundlegender Mitar-  
beiter-Hut

## KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG

### Wie man eine ganze Org lahm legt und nichts produziert

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

1. Horizontaler Schnellfluß
2. Befehlskanäle
3. Konferenz

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

## HORIZONTALER FAST FLOW

Die normalen Flow-Linien einer Org sind horizontal.

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

Fast alle Mitteilungszettel sollten sich auf diese Weise voranbewegen.

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

Beispiele:

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

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

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

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

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

### **BEFEHLSKANAL**

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

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

### **KONFERENZ**

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

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

### **TABELLE**

Horizontal = Verwendung für jeden normalen Flow.

Befehlskanal = Verwendung für außergewöhnliche Genehmigungen oder Autorisierungen und abwärts für Anweisungen.

Konferenz = Verwendung, um Genehmigung für Programme zu erhalten.

### **DURCHEINANDER**

Wenn Sie diese nun durcheinander bringen, erhalten Sie Chaos.

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

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

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

Lassen Sie uns ein Beispiel anschauen:

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

Das dauert vielleicht sechs Tage.

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

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

Beispiel:

Nehmen wir an, wir schickten den PC nach der Sitzung zum Direktor für 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-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. MÄRZ 1965

Ausgabe I

Wiedervervielfältigen  
Ausgabe für die breite Öff-  
fentlichkeit

*Verwaltungstechnologie*

**DAS KOMMUNIKATIONSMITGLIED-SYSTEM**

In den elf großen zonalen Scientology Organisationen der Welt wird mit diesem Richtlinienbrief ein neues Kommunikations- und Kontaktsystem autorisiert.

Die Mitarbeiter dieser elf großen Organisationen können nun zwecks Information, Anleitung und Anweisungen direkt mit dem gleichen Posten wie dem ihren in Saint Hill kommunizieren. Der Inhaber des gleichen Postens in einer anderen Org ist ein Kommunikationsmitglied.

Die Saint-Hill-Organisierungstafel ist genau dieselbe wie die Organisierungstafel in jeder der größeren Organisationen. Der Unterschied liegt nur in der Anzahl der Mitarbeiter. Als Gründer bin ich der Leiter jeder dieser Organisationen. Darunter gleichen sich die Organisationen ebenfalls mit denselben oder ähnlichen Postentiteln. Kontinentale Direktoren und Sekretäre werden als Titel ebenfalls beibehalten.

In Saint Hill gibt es den internationalen Rat und jede größere Org hat ihren Führungsrat. In Saint Hill gibt es einen HCO-Sekretär, einen Organisationssekretär und einen Finanzsekretär, und in jeder Org gibt es die gleichen Stufen von Beauftragten.

In Saint Hill gibt es sechs Unterabteilungen: Die Werbungs-Unterabteilung und die Veröffentlichungs-Unterabteilung, beide unter der HCO-Abteilung (1); die Unterabteilung für Ausbildung und die Unterabteilung für Prozessing, beide unter der technischen Abteilung (2); die Buchhaltungs-Unterabteilung und die Material-Unterabteilung, beide unter der Finanzabteilung (3).

Alle Posten und Funktionen fallen unter die drei Abteilungen und sechs Unterabteilungen.

HCO (Abteilung 1) ist für Werbung und Registration zuständig; Technisches (Abteilung 2) führt sämtliche Ausbildung und alles Prozessing für die Org und Mitglieder durch; Finanzen (Abteilung 3) kümmert sich um Geld und Besitz.

In elf Orgs kann jeder Mitarbeiter und jede Führungskraft sein vorgesetztes Kommunikationsmitglied in der Saint-Hill-Mitarbeiterschaft finden und zwecks Hilfe,

Anleitung, Koordination, Klarstellung von Richtlinien und Anordnungen direkt mit ihm kommunizieren. In Fällen, in denen die Angelegenheit nicht auf niederen Ebenen in Saint Hill gemeistert werden kann, wird sie in Saint Hill über die Kanäle direkt an Führungskräfte

hier oder mich selbst verwiesen. In den elf größeren Orgs dürfen sich Führungskräfte nur direkt an ihr eigenes vorgesetztes Kommunikationsmitglied in Saint Hill wenden. Umgekehrt dürfen sich Saint-Hill-Führungskräfte nur an ihre untergebenen Kommunikationsmitglieder in der Org wenden.

Die Linien sind somit parallel nach Saint Hill offen, laufen jedoch innerhalb der Orgs nur über die Kanäle hinauf oder hinunter.

Dieses System existierte einst in London, geriet jedoch außer Anwendung. Es war *sehr* erfolgreich und kennzeichnete den Zeitraum unsrer größten Expansion. Es wird zum ersten Mal autorisiert und erhält offiziellen Status.

Nun kann jeder auditierte Fall und jede ausgebildete Person wie auch sämtliche anderen Angelegenheiten Gegenstand direkter, geschwinder Kommunikation auf unserem ungeheuren Telex-Netz werden oder mittels Luft- oder normaler Post. Die durch Überarbeitung auf Führungsebene verursachten Verlangsamungen werden aufgelöst. Saint Hill kann nun rasch bezüglich jeglicher Schwierigkeiten oder neuer Materialien oder Richtlinien Rat erteilen.

Wir standardisieren sämtliche Richtlinien und geben standardgemäße Unterabteilungs-"Hüte" heraus, die auf fünfzehn Jahren nun in Zusammenhang gebrachter Org- Erfahrung beruhen.

Saint Hill ist von der Spitze bis zum Grund eine *arbeitende* Organisation, wobei sie nun dieselben Funktionen und Aktivitäten wie jede andere erstrangige Organisation auf der Welt hat. Es gibt keine Posten in Saint Hill, die nicht hier dieselben Probleme wie in jeder anderen Org anderswo konfrontieren und meistern. Daher sind Ratschläge und Daten real und die genauen Probleme sind bekannt und werden verstanden.

Das neue Org-Muster lässt sich leicht ohne Veränderung auf sehr große oder sehr kleine Orgs anwenden. Es lässt sich leicht auf ein Stadtbüro oder eine Org mit tausend Mitarbeitern anpassen.

Exemplare von Org-Boards werden mittels eines neuen, nun in Saint Hill installierten Systems umfassender fotografischer Vervielfältigung frei in Umlauf gebracht.

Das Kommunikationsmitglied-System ist das Ergebnis bereits überprüfter Erfahrung. Es ist auch Naturgesetzen entnommen, die ich auf Stufe VII entdeckt habe und die direkt auf Scientology Organisationen auf der ganzen Welt angewandt werden, um rasche Expansion zustande zu bringen. Diese Expansion ist so entworfen, mit einer schnelleren Verdopplungsrate als zuvor stattzufinden.

Die Organisationen der Scientology, die nun als erstrangige Orgs betrachtet werden (direkt unter Saint Hill), sind London, Washington, Los Angeles, New York, Melbourne, Sydney, Perth, Neuseeland, Johannesburg, Durban und Kapstadt. Sämtliche anderen Orgs sollten sich ihrer kontinentalen Org anschließen und das Kommunikationsmitglied- System mit deren Mitarbeitern als vorgesetzten Kommunikationsmitgliedern anwenden, genau wie diese gegenüber Saint Hill.

Kontinentale Linien, Vorgesetztheit von Orgs und andere Linien werden beibehalten. Eine erstrangige Org braucht nicht über ihre kontinentale Org weiterzuleiten, es sei denn, die kontinentale Org beantragt dies für bestimmte Orgs oder Unterabteilungen für einen vorübergehenden Zeitraum.

Reine Pioniergebiete werden nun von Saint Hill in Angriff genommen – zum Beispiel bleiben der pazifische Nordwesten, Kanada, Japan, Russland und Asien unter der Kontrolle von Saint Hill, und dort, wo eine embryonale Pionier-Org existiert, kann sie das Kommunikationsmitglied-System mit Saint Hill so anwenden, wie es auf ihre Mitarbeiter oder Komitees Anwendung finden mag.

Missionsinhaber sind nicht davon berührt und fahren wie gewohnt direkt mit Kommunikation an den Missionssekretär Saint Hill fort und dürfen das Kommunikationsmitglied-System nicht benutzen, welches exklusiv für Orgs oder Stadtbüros reserviert ist.

Sämtliche existierenden Linien oder existierende Org-Vorgesetztheit in der ersten Ebene werden fortgesetzt und *dürfen* aufgrund dieser Neuordnung nicht verletzt oder fallen gelassen werden. Es wird sich herausstellen, dass sämtliche jetzt in Anwendung befindlichen Linien genau wie zuvor funktionieren und dass das Kommunikationsmitglied-System einfach zusätzlich zu vorhandenen Unterschieden in Vorgesetztheit und vorhandenen Linien neue Kanäle öffnet und das neue Org-Muster nur ein Org-Muster ordnet und vervollständigt, das letzten Sommer fast vollständig ins Leben gerufen wurde. Halten Sie vorhandene Linien aufrecht, wenn sie für Sie funktioniert haben. Sie werden herausfinden, dass sie auch unter dem neuen Muster immer noch ihre Funktion erfüllen.

Der spezifische Nutzen des Kommunikationsmitglied-Systems für die Öffentlichkeit liegt in der verbesserten Fähigkeit der lokalen Org, die nun innerhalb sehr kurzer Zeit von Saint-Hill-Experten schnelle Fallratschläge erhalten kann bzw. Ausbildungsrückfragen als Antwort, und die wiederum innerhalb von Minuten jedes schwierige Problem mir vorlegen kann.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. MÄRZ 1965

Ausgabe II

Wiedervervielfältigen

**DAS KOMMUNIKATIONSMITGLIED-SYSTEM**  
**ABSCHNITT ÜBER WEITERLEITUNGSRICHTLINIEN**

Definition: Das KOMMUNIKATIONSMITGLIED-SYSTEM ist ein direktes Kommunikationssystem zwischen den Mitarbeitern einer Org und ausschließlich dem exakten Mitarbeiterposten in einer anderen Org ohne Vias. Es wird von direkten Richtlinien und Bestimmungen und seiner eigenen Technologie zur Handhabung von Angelegenheiten geregelt. **Es verändert keine vorhandenen internen oder Inter-Org-Richtlinien oder -Kommunikationskanäle.**

**WEITERLEITUNG**

Außer den folgenden Weiterleitungen ist jede Off-Line (linienabweichend) und im Kommunikationsmitglied-System daher Dev-T:

1. A-ROUTING (A-WEITERLEITUNG). Geht nur direkt hinüber vom eigenen Posten zum selben Posten in einer anderen Org. Gehen Sie nicht hinüber zum selben Posten und von dort hinauf oder hinunter. Dies wird am Kopf sämtlicher so weitergeleiteter Mitteilungen deutlich mit "A-Routing" vermerkt, wobei keine Vias angegeben sind.
2. B-ROUTING. Geht in der eigenen Org hinauf und hinüber und in der anderen Org wieder zum selben Posten wie dem eigenen hinunter. So weitergeleitete Mitteilungen werden am Kopf deutlich mit "B-Routing" gekennzeichnet, wobei vom Absender eine vollständige Liste der Vias angegeben wird. Jedes Via zeichnet mit seinen Initialen ab und leitet sie weiter oder stoppt sie, sagt genau warum und schickt sie zum Absender zurück.
3. C-ROUTING. Geht ausschließlich gemäß der Organisierungstafel zu dem oder den eigenen Org-Vorgesetzten hinauf. Die eigenen Vorgesetzten können dies, wenn sie wünschen, zum eigenen vergleichbaren Posten in der anderen Org hinüberschicken, aber es kann nicht vom ursprünglichen Absender auf diese Weise weitergeleitet werden. Gehen Sie nicht in Ihrer eigenen Org hinauf und richten es an einen dem Ihren vorgesetzten Posten in einer anderen Org. Es darf nur an Vorgesetzte in der eigenen Org gerichtet werden. Auf diese Weise weitergeleitete Mitteilungen werden deutlich mit "C-Routing" gekennzeichnet und der Absender hat zwecks Weiterbeförderung innerhalb seiner eigenen Org die korrekten Vias für die eigene Org darauf vermerkt.

4. D-ROUTING. Geht innerhalb der eigenen Org an irgendjemand anderen hinauf oder hinunter. So weitergeleitete Mitteilungen werden "D-Routing" genannt, wobei die Person, an die sie sich richtet, deutlich vermerkt ist. D-Routing ist vollständig auf die eigene Org beschränkt und wird nicht an eine andere Org weitergeleitet, außer wenn dies verlangt wird oder als Beilage zu anderen Mitteilungen. D-Routing bedeutet "an einen bestimmten Posten in der eigenen Org, vorgesetzt oder untergeben".

Eine vorgesetzte Org wird als Spitzen-Org definiert, die eine Stufe von Orgs leitet. Saint Hill ist die Spitzen-Org für elf andere Orgs, aber unter diesen gibt es kontinentale Vorrangigkeiten. Die kontinentale Org ist anderen Orgs in diesem Bereich vorgesetzt, aber da diese alle für Saint Hill eine Stufe bilden, ist Saint Hill dem Rest vorgesetzt.

Ein vorgesetztes Kommunikationsmitglied (nicht ein vorgesetzter Mitarbeiter) ist jemand, der einen genau gleichen Posten in einer vorgesetzten Org hält.

Ein untergebenes Kommunikationsmitglied ist jemand, der in Bezug auf Saint Hill den genau gleichen Posten in irgendeiner Org in der ersten Stufe von elf Orgs direkt unter Saint Hill hält oder in einer Org der Stufe der elf untergeordneten Orgs zu kontinentalen Orgs.

Eine von einer Org gegründete oder gerettete Org ist der gründenden oder rettenden Org untergeordnet, und ihre Mitarbeiter sind denselben Posten der gründenden oder rettenden Org untergeordnet.

Nicht in der ersten Stufe unterhalb von Saint Hill eingeschlossene Orgs oder Büros haben als ihre vorgesetzte Org die Org der nächsthöheren Stufe, welche ihren Verkehr regelt oder kontrolliert. Orgs der zweiten Stufe und darunter kommunizieren nur zu der gründenden oder rettenden Org in der nächsten Stufe über ihnen oder zu der Org, der sie zugewiesen sind. Sie können auch parallel zu Orgs von gleicher Ranghöhe in ihrer eigenen Stufe kommunizieren, aber die Ranghöhe muss anderweitig zugewiesen werden. Fragen bezüglich der Ranghöhe von Orgs werden mittels Einspruch an den internationalen Rat entschieden.

Anmerkung: Bei einer Inspektion wird mit Hilfe des Skizzierens einiger Beispiele der Grund für diese Weiterleitungsregeln sehr klar werden. Jegliche andere Weiterleitung als die obige würde auf der ganzen Linie Schwierigkeiten verursachen. Daher muss jede andere Weiterleitung als die in A, B, C oder D abgehandelten ausfindig gemacht und als Dev-T bezeichnet werden, da sie Off-Line ist.

## THEMEN

5. Die über normales ARK hinausgehende Erörterung anderer Belange als der eigenen ist off-policy (unrichtliniengemäß) und sollte als Dev-T zurückgeschickt werden.
6. Für einen anderen als den eigenen Hut zu schreiben ist off-origin (verkehrter Ursprung) und sollte als Dev-T zurückgeschickt werden.

## ANORDNUNGEN

7. Ein vorgesetztes Kommunikationsmitglied sollte mittels A-Routing keine direkten Anordnungen an sein untergeordnetes Kommunikationsmitglied geben. Direkte Anordnungen dürfen nur mittels B-Routing erteilt werden, und jede direkte Anordnung, die nicht dem B-Routing folgt, ist Off-Line, außer in Fällen extremer Notlagen wie im Falle von Büchern, die gerade versandt werden, oder bei einem rotierenden PC. Solche Fälle werden NOTLAGEN-ANORDNUNGEN genannt. Einer Notlagen-Anordnung über A-Routing muss sofort über langsamere Kanäle (Luftpost) eine Wiederholung mittels B-Routing über die Kanäle folgen. Das Original muss mit "Notlagen-Anordnung" beginnen und die über die Kanäle weitergeleitete Kopie muss mit NOTLAGEN-ANORDNUNG VON \_\_\_\_\_ AN \_\_\_\_\_ DATUM \_\_\_\_\_ THEMA \_\_\_\_\_ ORIGINAL PER TELEX GESCHICKT (ERTEILTE ANORDNUNG) WEGEN \_\_\_\_\_ (BEGRÜNDUNG DAFÜR) beginnen. Falls eine mit gutem Grund mittels A-Routing erteilte und korrekt von ihrer Kopie auf B-Routing gefolgte Notlagen-Anordnung am anderen Ende nicht befolgt wird und es als Ergebnis der Nicht-Befolgung einen tatsächlichen Verlust von Geld oder Besitz oder Schaden für Personen oder Fälle oder Ruf gibt, finden die HCO-Rechtskodizes (HCO PLs vom 7. März 651, II und III) Anwendung. Nur ein vorgesetztes Kommunikationsmitglied darf auf dem Kommunikationsmitglied-System eine Anordnung erteilen.
8. Falls eine nur mittels B-Routing erfolgende Anordnung nicht von einem Postenvorgesetzten oder den beiden Kommunikationsmitgliedern irgendwo auf der Linie gestoppt wird und an den untergeordneten Posten ausgeliefert und sie nicht befolgt wird oder keine Maßnahmen diesbezüglich ergriffen werden, finden auch ohne Verlust oder Schaden die HCO-Rechtskodizes Anwendung.

## RATSCHLÄGE, FRAGEN UND ANTWORTEN

9. Gewöhnlicher Verkehr auf A-Routing sind in der Regel Daten oder Fragen oder Antworten vom untergeordneten Kommunikationsmitglied an das vorgesetzte Kommunikationsmitglied und Ratschläge, Fragen und Antworten vom vorgesetzten Kommunikationsmitglied an das untergeordnete Kommunikationsmitglied.

## TIPPS

10. C-Routing wird so gekennzeichnet und benutzt, wenn ein Mitarbeiter die Aufmerksamkeit seines Vorgesetzten in der eigenen Org auf ein Datum oder eine Statistik oder selbst ein Gerücht lenken möchte, welches tatsächlich begründet zu sein scheint. Man kennzeichnet die Mitteilung mit C-Routing wie oben, wobei vom Absender sämtliche Vias bis hinauf zur Unterabteilung der eigenen Org des Absenders, die daran interessiert sein mag, vermerkt werden. Sie wird auf dem Weg mit Initialen abgezeichnet und wird einfach vom Vorgesetzten des Kommunikationsmitglieds in der eigenen Org ent-

gegengenommen, wobei keine Bestätigung zurückgeschickt oder erwartet wird. Es ist einfach ein Tipp, kein Ratschlag oder eine wirkliche Kommunikation. AUSNAHME dazu ist ein langer Brief oder Bericht, der mittels A-Routing erhalten und an die eigenen Vorgesetzten in der eigenen Org weitergeleitet wurde, wobei der ihn weiterleitende Mitarbeiter ihn mit einer kurzen vorauswertenden Mitteilung, welche das möglicherweise wichtige Datum wiedergibt, abhandeln oder die wichtigen Teile mit einem andersfarbigen Stift unterstreichen oder einkreisen muss, sodass der eigene Vorgesetzte das Datum klar ansehen kann. Vom Mitarbeiter, der den Tipp gab, sollte kein Kommentar gemacht werden, da dieser es zu einer Org-Kommunikation macht, welche bestätigt werden muss. Tipps in interne Org-Mitteilungen umzuwandeln ist Dev-T, da es Off-Origin ist. Der den Tipp an seine Vorgesetzten weiterleitende Mitarbeiter ist nicht der Absender. Daten können ohne Bestätigungen frei auf Linien fließen, da es einfach Daten sind. Daher ist C-Routing einfach eine Datenlinie, erhält keine Bestätigung von dem mittels C-Routing angesprochenen Vorgesetzten an den Mitarbeiter, der es weiterleitete, oder den Urheber, der es von einer anderen Org schickte. In der Regel leitet der Empfänger einer Kommunikationsmitglied-Mitteilung auf C-Routing es einfach an die Akten weiter, indem er sie mit einem F (für engl. Files, = dt.: Akten) und einem Pfeil kennzeichnet.

Wenn die weiterleitende Person sie zurückhaben möchte, kennzeichnet sie es mit "Zurück an (Name)", und der Pfeil wird dorthin gezogen, wenn es vom Vorgesetzten gesehen wurde. Es wird erwartet, dass die Person in der Org, an die die Nachricht von ihrem Kommunikationsmitglied in der anderen Org gerichtet wurde, diese als Nachricht von ihrem untergebenen oder vorgesetzten Kommunikationsmitglied in der anderen Org bestätigt.

## GRÜSSE UND INFORMATION

11. In einem Brief oder einer Mitteilung enthaltene Grüße wie zum Beispiel "Grüß Willi von mir" werden mittels D-Routing wie in D oben gehandhabt. Der Grüßteil wird deutlich mit einem gegenüber dem Original andersfarbigen Stift umkreist und die Mitteilung wird klar mit D-Routing gekennzeichnet, der Name der begrüßten Person darauf gesetzt und mit einem Pfeil versehen und an die begrüßte Person weitergereicht. Sie kennzeichnet es mit F und einem Pfeil und es geht an die Akten. Falls das Kommunikationsmitglied es mit einem "Zurück an \_\_\_\_\_" zurück wollte, schickt die begrüßte Person es ohne Bestätigung oder Kommentar, sondern nur den Initialen am Gruß selbst zurück. Auf irgendeine andere Weise damit umzugehen oder einen Kommentar dazu abzugeben ist Dev-T, da es eine Org-Mitteilung wird.
12. Information läuft über D-Routing. Jegliche Mitteilung auf dem Kommunikationsmitglied-System in der vorgesetzten oder untergeordneten Org kann zu **Information** werden. Eine solche Mitteilung von einer anderen Org wird vom vorgesetzten oder untergeordneten Kommunikationsmitglied empfangen, und wenn befunden wird, dass sie wichtige Information enthält, die für einen anderen Mitarbeiter in der eigenen Org

des Empfängers über oder unter ihm auf dem Befehlskanal oder quer in einer anderen Unterabteilung oder Abteilung von Interesse sind, wird die gesamte Mitteilung deutlich mit "D-Routing" gekennzeichnet, wobei ihre frühere Weiterleitung durchgestrichen wird; falls sie an den weiterleitenden Mitarbeiter zurückgeschickt werden soll, wird sie mit "Zurück an" mit dem eigenen Namen oder Postentitel des Mitarbeiters gekennzeichnet. Wenn sie hinterher einfach zu den Akten soll, wird sie mit F und einem Pfeil markiert. Das Informationsstück ist deutlich mit einem andersfarbigen Stift umkreist oder unterstrichen. Hinzugefügte Kommentare zu Informationsstücken bei der Weiterleitung oder Rücksendung innerhalb der eigenen Org ist Dev-T, da es durch den Kommentar zu einer Org-Mitteilung wird. Wenn sie nicht mit einem "Zurück an" bestätigt ist, wird sie mit einem F und einem Pfeil markiert und zu den Akten geschickt.

13. C- und D-Routings, die mit einem Kommentar des Weiterleiters geschickt oder mit einem Kommentar des Empfängers zurückgesandt werden, sind Dev-T. Wenn allerdings dem Weiterleitenden oder dem zurücksendenden Mitarbeiter ebenfalls äußerst wichtige Daten bekannt sind, wird als eigenständiges Blatt eine Org-Mitteilung beigelegt. Dies macht aus der Mitteilung des Kommunikationsmitglieds einfach eine "Anlage" zu einer Org-Mitteilung. Wenn die Org-Mitteilung allerdings keine weiteren Daten oder Anordnungen sondern nur müßiges Geschwätz enthält, so ist dies Dev-T. Daher treffen die C- und D-Routings nicht zu, wenn eine Mitteilung hinzugefügt ist, da aus der Mitteilung des Kommunikationsmitglieds eine gewöhnliche interne Org-Mitteilung gemacht worden ist.
14. A-, B-, C- und D-Routings werden niemals "von einem Körper überbracht", genauso wenig wie dies bei gewöhnlichen Org-Mitteilungen der Fall wäre. Mit "von einem Körper überbracht" ist persönlich und nicht von HCO überbracht gemeint. Ebenso werden A-, B-, C- und D-Routings nicht von einem Körper zurückgeschickt.

### VERSÄUMNISSE ZU ALARMIEREN

15. Jeder Mitarbeiter in einer vorgesetzten Org (einer Org, die der anderen Org auf den Kommunikationslinien vorgesetzt ist, nicht einfach nur Saint Hill), der über äußerst wichtige, eine Org, Unterabteilung, Einheit oder Sektion **im Zustand Notlage** betreffende Daten verfügt – oder über Informationen, die deutlich besagen, dass sie dies sein sollte – und die nicht wirksam die Aufmerksamkeit der Vorgesetzten in seiner eigenen Org auf die Angelegenheit lenkt, ist mit dem Vorwurf der Vernachlässigung oder Unterlassung, welche Vergehen sind, den HCO-Rechtskodizes unterworfen. Falls das Versäumnis, einen Ratschlag zu erteilen, Verlust oder Schaden an den Einnahmen oder dem Ruf der anderen oder seiner eigenen Org nach sich zieht, wird die Angelegenheit Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme, wobei der die Information erhaltende Mitarbeiter zum Mitschuldigen am Zahlungsverzug oder Durcheinander der anderen Org wird.

16. Ein Unterabteilungsleiter als untergeordnetes Kommunikationsmitglied, der das am höchsten vorgesetzte Kommunikationsmitglied nicht auf seinen Routinelinien über verringerte Einnahmen oder geringeren Verkehr unterrichtet, wenn diese sich in seiner Unterabteilung über drei aufeinander folgende Wochen hingezogen haben, fällt unter den Vorwurf eines Vergehens unter die HCO-Rechtskodizes, wenn er persönlich keine Schuld daran trägt. Oder er fällt unter den Vorwurf eines Verbrechens, wenn er aus irgendeinem Grunde daran Schuld hat. Ein solcher Bericht von einem untergeordneten Kommunikationsmitglied muss spezifische, detaillierte Daten bezüglich des möglichen Grundes und eine spezifische, detaillierte Empfehlung zur Korrektur des plötzlichen Abfallens an das vorgesetzte Kommunikationsmitglied enthalten. Ein solcher Bericht wird ein PLÖTZLICHES-ABFALLEN-BERICHT genannt. Das ihn empfangende vorgesetzte Kommunikationsmitglied muss ihn sofort an den HCO-OIC-Verantwortlichen in seiner (der vorgesetzten) Org weiterleiten, wobei er rot mit "Priorität" gekennzeichnet ist. Es läuft nicht mittels D-Routing über die Kanäle und wird Teil des eigenen zusammenfassenden OIC-Berichtes der vorgesetzten Org für die Woche.

Das vorgesetzte Kommunikationsmitglied muss direkt nach Erhalt eines PLÖTZLICHES-ABFALLEN-BERICHT von seinem untergebenen Kommunikationsmitglied jegliche Daten verlangen (keine Anordnungen), von denen er denkt, dass er sie zu der Situation brauchen könnte oder sie nicht kennt oder wissen möchte. Es ist in dieser Phase verboten, Anordnungen zu schicken, da ungenügende Daten vorhanden sind, aber es dürfen vom vorgesetzten Kommunikationsmitglied beliebige Ratschläge geschickt werden.

17. Falls ein durch unausgewertete Daten (Statistiken) ermitteltes plötzliches Abfallen – ob nun berichtet oder nicht – in irgendeiner Abteilung, Org, Unterabteilung, Einheit oder Sektion einer Führungskraft als untergeordnetes Kommunikationsmitglied auftritt und der Zustand trotz Ratschlägen oder Anordnungen zwei Monate anhält, muss das vorgesetzte Kommunikationsmitglied der HCO-Zustandseinheit in seiner Org eine Mitteilung schicken, wobei er um Zuweisung eines Notlagezustandes für jeden Teil der Org ersucht, der von seinem untergebenen Kommunikationsmitglied kontrolliert wird. HCO weist den Zustand zu – zusammen mit einer über B-Routing gehenden Mitteilung an den oder die Abteilungsleiter jener Org. Diese Mitteilung ist oben in sehr großen Buchstaben wie zum Beispiel durch einen Stempel deutlich mit NOTLAGEZUSTAND gekennzeichnet.
18. Beim Erhalt eines "Notlagezustands" muss das untergebene Kommunikationsmitglied sein vorgesetztes Kommunikationsmitglied darüber informieren, was es diesbezüglich unternimmt und mit seiner Org und jedem seinem Posten vorgesetzten Mitarbeiter zusammenarbeiten.
19. Falls ein "Notlagezustand" keine Ergebnisse hervorbringt, muss das vorgesetzte Kommunikationsmitglied nach einer angemessenen Zeit seine Vorgesetzten mit sämtlichen Daten, über die es verfügt, sowie einer genauen Empfehlung, wie die Situation behoben werden kann, über den Umstand informieren.

20. Ein Kommunikationsmitglied (vorgesetzt oder untergeben) muss während dessen Belastungszeitspannen alles in seiner Macht Stehende für die Moral des anderen Kommunikationsmitglieds unternehmen, ohne die Org-Führungskräfte zu unterminieren, indem er Mitleid über "die schlechte Führung" ihres Untergebenen zeigt. Das Kommunikationsmitglied muss erkennen, dass das andere Kommunikationsmitglied bereits unter Anspannung steht, wenn Dinge schief laufen, und muss versuchen, nicht barsch oder harsch oder widerborstig zu sein oder zu schimpfen. Die Weiterleitung ist dermaßen direkt und es gibt dermaßen viel Theta auf der Linie, dass Missemotion das andere Ende in Stücke reißen kann (die erste organisatorische Lektion, die jemals über die offenen Kommunikationslinien der Scientology gelernt wurde). Die Sache, auf die man sich in jeglicher Belastungssituation, ob nun Notlage oder nicht, konzentriert, besteht darin, das Kommunikationsmitglied auf Posten und am Arbeiten zu halten. Das Kommunikationsmitglied sollte die Verallgemeinerungen des anderen mittels "WER GENAU?" außer Kraft setzen und die ARK-Brüche des untergebenen Kommunikationsmitglieds mit seiner Umgebung in Ordnung bringen. Er sollte dann das andere Kommunikationsmitglied dazu bringen, Ablenkungen, Hindernisse, Nicht-Befolgung und Abänderung ausfindig zu machen und auszuräumen sowie die Zielsetzung des anderen Postens, der anderen Unterabteilung, Abteilung oder Org zu verstärken, die Seiten des Kanals zu verstärken und wo möglich mit jeglichen berechtigten Mitteln die wirkliche Opposition aufzufinden und verringern zu helfen. Diese Herangehensweise ist besser, als während Anspannung Richtlinien zu zitieren. Diese Vorgehensweise findet in der Regel von einem vorgesetzten zu einem untergebenen Kommunikationsmitglied Anwendung. Manchmal mag sich dies aber umkehren, je nachdem, wer unter Anspannung steht. Wenn dies von einem untergebenen Kommunikationsmitglied durchgeführt wird, muss realisiert werden, dass ein vorgesetztes Kommunikationsmitglied drei bis elf untergebene Kommunikationsmitglieder hat und gute Wünsche und etwas Verstehen weitaus wertvoller sein können als mehrere Untergebene, die ihren Vorgesetzten auf einmal mittels dieses Systems "auditieren".
21. Ein untergebenes Kommunikationsmitglied darf sein vorgesetztes Kommunikationsmitglied nicht mit Launenhaftigkeiten, langen Mitteilungszetteln, irrelevantem Material, Klatsch, Hörensagen oder Entheta überarbeiten oder unnötig beunruhigen. Es gibt andere Orgs, die genau wie der eigene Posten vom vorgesetzten Kommunikationsmitglied gehandhabt werden, und das vorgesetzte Kommunikationsmitglied neigt dazu, auf Dev-T scharf zu reagieren – und zwar zu Recht. Fehlinformation, Verfälschung von Berichten, Enturbulierung oder Wutausbrüche über eine lange Kommunikationslinie hinweg kann für ein untergeordnetes Kommunikationsmitglied Maßnahmen auf der Stufe eines Verbrechens der HCO- Rechtskodizes nach sich ziehen. Jedes Kommunikationsmitglied muss solche Verstöße sofort an HCO-Recht berichten, wenn sie schwerwiegend oder verstimmend sind.
22. Wenn Sie A-Routing verwenden, stellen Sie ganz sicher, dass Kürze um der Schnelligkeit willen nicht auf sich selbst zurückschlägt. Eine zu kurze Nachricht oder eine Verstümmelung verursacht eine Wiederholungsanfrage, die den Nachrichtenverkehr verdreifacht. Lesen Sie eine Nachricht, die Sie schicken, stets vor dem Schicken so

durch, als ob Sie der Empfänger wären, der nichts darüber weiß. Setzen Sie bei der Verwendung von Telexen "ARK" oder "Stopp" zwischen die Sätze. Nummerieren Sie bei der Verwendung von Telexen und Mitteilungszetteln Ihre Mitteilung immer mit dem Tagesdatum plus Ihren Posteninitialen und der Telexabkürzung Ihrer Org sowie dem Posten der Org, an die Sie sich richten (abgekürzt), und halten Sie die Nummer und das Thema in Ihrem eigenen Logbuch fest. Beantworten Sie eine mit derartigem Nummerncode versehene Mitteilung, indem Sie deren Code wiederholen, nicht Ihren eigenen verwenden, und am Ende eine Ziffer hinzufügen, die zeigt, welche Mitteilung es war – die erste, zweite oder dritte zum selben Thema. Lassen Sie die 1 weg, aber verwenden Sie stets die 2, die 3 und so weiter der Reihe nach, wobei Sie die ursprüngliche Codenummer mit dem ursprünglichen Tagesdatum verwenden. Der Kommunikationsbeauftragte kann Ihnen zeigen, wie das geht. Auf diese Weise können sich Mitteilungen nicht "überschneiden" und Fragen aufwerfen, welche zuerst geschickt wurde. Nachlässige Kommunikationsverfahrensweisen über lange Entfernungen ist Dev-T. Schreiben Sie stets lesbar. Kritzeln Sie nicht. Schreiben Sie so, dass es gelesen werden kann. Eine unentzifferbare Mitteilung ist ein Fluch. Verwenden Sie viele Luftpostbriefe, sparen Sie an Telexen, wenn Sie können, und vermeiden Sie wenn möglich Beilagen, da diese einen großen Umschlag erfordern und abgesehen vom Gewicht beinahe dreimal so viel wie ein Luftpostbrief kosten. Richten Sie es an den Posten und die Org. Verwenden Sie in Telexen Initialen, wobei Sie daran denken, dass DP Direktor für Prozessing und PD Veröffentlichungsdirektor ist. Verwenden Sie beim Adressieren von Luftpostbriefen die Unterabteilung und Abteilung, wie zum Beispiel an Abteilung 1, Werbung und Registration, Verantwortlicher für die Adresskartei. Adressieren Sie Luftpostbriefe stets in der Reihenfolge Abteilung, Unterabteilung (Einheit oder Sektion), Posten. Vermeiden Sie persönliche Namen bei Adressierungen zwischen den Orgs, aber verwenden Sie, wenn Sie wollen, den persönlichen Namen bei "Lieber \_\_\_\_\_". Ihr vorgesetztes oder untergebenes Kommunikationsmitglied in einer anderen Org ist Ihr gleicher Posten, wobei der Name jener statt Ihrer Org hinzugefügt ist.

23. Ein jeder kann seinem vorgesetzten oder untergebenen Kommunikationsmitglied schreiben, nicht nur Führungskräfte. Dort, wo Mitarbeitertafeln keine weitergehenden Bezeichnungen für ihre Nicht-Führungsposten aufweisen, adressiert ein Mitarbeiter ohne Führungstitel sein Schreiben einfach: "An Mitarbeiter-Auditor Saint Hill von Mitarbeiter-Auditor Benson, Sydney". Da die Anzahl dieser Arten von Posten zunimmt und abnimmt, ist es nicht immer möglich, dieselbe Linie zur Anwendung zu bringen, und es ist am besten, beim Adressieren zu verallgemeinern. Zum Beispiel: An Instandhaltungsmitarbeiter Saint Hill von Instandhaltungsmitarbeiter Melbourne". Es gibt nicht viele solche Posten ohne weitergehende Bezeichnung und sie werden in der Regel aussortiert, aber überschneiden sich manchmal. Die Fragen werden normalerweise beantwortet.
24. Sämtliche Regeln betreffen sowohl gewöhnliche als auch Mitarbeiter auf Führungs-posten.

25. Beschwerden über die Weiterleitung, wenn der Mitarbeiter selbst seinen Kommunikationsmitarbeiter nicht dazu bringen kann, seinen Hut zu tragen, sollten immer an den HCO-Kommunikationsbeauftragten in der Org gerichtet werden, in der die Beschwerde vorgebracht wird. Der HCO-Kommunikationsbeauftragte wird die Angelegenheit mit dem Kommunikationsbeauftragten der in der Beschwerde erwähnten Org aufgreifen. Wenn dies keine Ergebnisse bringt, sollte es direkt an den HCO-Gebietssekretär der die Beschwerde vorbringenden Org berichtet werden. Dieser greift es mit seinem Kommunikationsmitglied der Org auf, in der die Beschwerde erfolgte, und er kann je nach Schwere des Verstoßes um direkte Disziplinarmaßnahmen oder ein Komitee der Beweisaufnahme der anderen Org ersuchen. Von einem Mitglied einer vorgesetzten Org dürfen keine Disziplinarmaßnahmen über ein Mitglied einer anderen Org verhängt werden. Man darf nur von der eigenen Org mit Disziplinarmaßnahmen belegt werden. Wenn aber die eigene Org die Anwendung von Disziplin versäumt, kann ihre Führungsspitze von einer ihr direkt vorgesetzten Org – nicht unbedingt der Org der nächsten Ebene – vor ein Komitee der Beweisaufnahme geladen werden. Die kontinentale Org wird normalerweise von Saint Hill darum gebeten, wenn Verstöße dies rechtfertigen und keine Disziplin mehr in den Kommunikationslinien oder in der Org zu sein scheint und sie keine Maßnahmen ergreift.
26. Briefe aus dem Feld oder der Öffentlichkeit, die in das Kommunikationsmitglied-System geraten, sollten dem Briefregistrar zur Beantwortung übergeben werden, da sie sich irrtümlicherweise auf der Linie befinden. Alle von einer Org empfangenen Briefe werden vor der Verteilung von der Org geöffnet. Allerdings kann Post aus der Öffentlichkeit auch von dem Mitarbeiter beantwortet werden, an den sie gerichtet ist, nachdem sie im Kommunikationszentrum geöffnet worden ist; er oder sie sollte aber daran denken, dass dies im Einklang mit Richtlinien der Abteilung 1 HCO geschehen muss. Der Kommunikationsbeauftragte sollte den Mitarbeiter fragen, ob er oder sie den Brief möchte, ob der öffentliche oder Off-Line-Charakter vom Kommunikationsbeauftragten festgehalten oder er von dem Mitarbeiter darauf aufmerksam gemacht wurde. Wenn der Mitarbeiter den Brief nicht möchte, wird er korrekterweise vom Kommunikationsbeauftragten an den Briefregistrar weitergeleitet. In jedem Fall sollte dem Briefregistrar aber das ursprüngliche Schreiben und eine Kopie der Antwort des Mitarbeiters für die Akten übergeben werden.
27. Jegliche innerhalb des Kommunikationsmitglied-Systems erhaltenen Briefe sollten in die Zentralakten gehen – zusammen mit einer Kopie der Antwort, wenn sie beantwortet sind. Kein Mitarbeiter darf eine Kartei haben, die mehr als zwei Monate alte Briefe enthält. Wenn sie überhaupt zurückbehalten werden, müssen sie sicher aufbewahrt und innerhalb von zwei Monaten eingereicht werden. Briefe von Kommunikationsmitgliedern sind Org-Briefe und dürfen nicht zerstört werden, sondern wandern in die Zentralakten, wo sie nach Org und Posten abgelegt werden.
28. Rückfragen von Missionsinhabern dürfen nicht von anderen Mitarbeitern als denjenigen, die dazu autorisiert sind, beantwortet werden und sollten bei Erhalt an den Missi-

- ons-Hut in der Unterabteilung oder Org übergeben werden. Antworten an Missionsinhaber unter versuchter Benutzung des Kommunikationsmitglied-Systems ist verboten.
29. Händler und Geschäftsleute und insbesondere Rechtsanwälte und Buchhalter dürfen nicht mit Org-Mitarbeitern über Org-Angelegenheiten kommunizieren, wenn es nicht zur Pflicht des Mitarbeiters gehört.
  30. Das Kommunikationsmitglied-System verändert in keinsten Weise irgendeine andere Weiterleitung oder andere Kommunikationsrichtlinien innerhalb einer Org. Ihre internen Linien bleiben so wie immer, mit derselben Verfahrensweise wie vor dem Inkrafttreten dieses Systems.
  31. "Hohes-Huttragen" ist ein Begriff, der sich auf einen Brauch bezieht, in einer kleinen Org bei der Verwendung des Kommunikationsmitglied-Systems nur seinen höchsten Hut zu tragen und auch beim Erhalt eines Befehls oder Ratschlags als ein niedrigeres Kommunikationsmitglied mit seinen Hüten "die Stufenleiter hinaufzugehen", um ihn zu verweigern. In einer sehr kleinen Org ist es sehr weise, von dem Hut aus, über den man spricht, an das Kommunikationsmitglied einer größeren Org zu schreiben, das diesen Hut trägt, und dann die Antwort als der Hut zu erhalten, der die Frage stellte oder die Daten schickte. Helfen Sie den hohen Tieren der großen Org, indem Sie Rückfragen von dem Hut aus stellen, der etwas wissen möchte, und die Antwort darauf entsprechend als derselbe Hut empfangen.

## **KOMMUNIKATIONSMITGLIED-SYSTEM**

### **ABSCHNITT ÜBER KOMMUNIKATIONSRICHTLINIEN**

1. Kommunikationen dürfen weder Entheta noch Misseemotionen enthalten. Unsere Linien sind zu offen und verstärken diese, und Linien explodieren, wenn diese über lange Entfernungen verwendet werden.
2. Kommunikationen an Saint Hill dürfen nicht die eigenen Org-Vorgesetzten kritisieren, und Kommunikationen von Saint Hill an Orgs dürfen nicht Saint Hill- oder Org-Vorgesetzte kritisieren. Der sicherste Weg, Kommunikationslinien zu unterbrechen, besteht darin, Führungskräften Grund dazu zu geben, sie zu unterbrechen oder aufzuhalten.
3. Ratschläge von Saint Hill dürfen keine unüblichen Lösungen geben, wo tatsächliche Richtlinien oder Technologie vorhanden ist und auf sie verwiesen werden kann. Alterieren Sie keine Daten beim Handhaben von Org-Problemen. Die Daten, die Sie von der anderen Org erhalten, mögen nicht korrekt oder vollständig oder manchmal falsch sein; und sich neue Verfahrensweisen auszudenken, die alte verändern, um das "Problem" zu lösen, ist die Einführung einer willkürlichen Anordnung auf einer bereits falschen Grundlage. Falls standardgemäße Richtlinie nicht zuzutreffen scheint, dann ist das "Problem" wahrscheinlich falsch dargestellt und existiert nicht auf diese Art und Weise. Beschaffen Sie sich Daten, bevor Sie Ratschläge erteilen, oder verwenden Sie nur standardgemäße Ratschläge.

Falls der andere Bursche Ihren Ratschlag nicht befolgen zu können scheint, dann sind Ihnen nicht die wirklichen Tatsachen oder die vollständigen Tatsachen angegeben worden – versuchen Sie, sich diese zu beschaffen, und geben Sie dann erneut einen Ratschlag. Falls der andere Bursche es immer noch nicht verstehen kann, dann finden die Studiermaterialien Anwendung. Er oder sie braucht Abhilfe A oder B bezüglich unserer Richtlinien oder früherer Organisationskontakte, nicht eine neue Lösung.

4. Klären Sie jegliche Werbeideen mit Ihrer Abteilung 1, HCO, bevor Sie sie anraten, oder fragen Sie HCO, damit Sie die Angebote real und einheitlich halten. Vielleicht unterbrechen Sie ein vorhandenes Programm.
5. Klären Sie technische Empfehlungen oder Rückfragen (wie zum Beispiel in einem HGC) mit Ihrer Abteilung 2, bevor Sie sie erteilen, sodass sie das In-Gang-Setzen einer Squirrel-Aktivität in einer Org mit den darauf folgenden Verstimmungen vermeiden. Die technischen Daten oder Lösungen existieren wahrscheinlich schon.
6. Klären Sie Finanz- und Materialempfehlungen oder -Rückfragen mit Ihrer Abteilung 3, bevor Sie sie erteilen, da die Richtlinie oder Planung für die von Ihnen beratene Org bereits vorhanden sein mag.
7. Vermeiden Sie es, Anordnungen oder Ratschläge zu erteilen, die dazu verwendet werden können, Sie ins Unrecht zu setzen, wenn sie falsch angewandt werden. Verschaffen Sie sich über die Daten und worum es bei der Frage wirklich geht Gewissheit. Dann erteilen Sie einen Ratschlag.
8. Berichten Sie ausgeprägte Statistikveränderungen, von denen Sie auf Ihren Linien Wind bekommen, an Ihre Vorgesetzten. Aber berichten Sie niemals Entheta und bloße Meinungen oder Gerüchte – die Daten sind zu bruchstückhaft, um von Wert zu sein. Beschaffen Sie sich Statistiken, wenn Sie etwas Seltsames hören, und wenn die Statistiken schlecht sind (weniger Geld, weniger Leute, weniger von irgendetwas), erstatten Sie Bericht darüber. Aber **berichten Sie nur Statistiken**.
9. Finden Sie fortwährend heraus, was gut funktioniert und warum Dinge, die in einer Org gut funktionieren, dies in einer anderen nicht tun. Wie eine Technik, verwendet diese sie nicht korrekt.
10. Berichten Sie große hinauf- oder hinuntergehende Statistikveränderungen, die Sie in irgendeiner Org bemerken, sofort an Ihre Vorgesetzten und Ihr vorgesetztes Kommunikationsmitglied oder dessen Vorgesetzten, und erstatten Sie lauthals Bericht, wenn die Statistiken schlecht bleiben. Erstellen Sie sehr laut Bericht, bis sie gehört werden.
11. Rotten Sie "Sich Herumsprechen" mit Fakten aus. Reduzieren Sie den Gerüchtfaktor mit all Ihrer Macht. Er ist für sich selbst genommen wertlos, da er aus bruchstückhaften Daten besteht. Verwenden Sie ihn nur als Signal, weitere spezifische Daten zu erhalten, bevor Sie sich Ihre Meinung bilden oder es an irgendjemanden berichten.
12. Seien Sie absolut mörderisch gegenüber Jedermann". Einem jeden, der von sich gibt: Jedermann hier sagt \_\_\_\_\_ ", "Das Feld hier denkt", "Sie \_\_\_\_\_ ", oder ähnliche Verallgemeinerungen äußert, sollte scharf mit "WER GENAU sagt oder

denkt oder fühlt? " geantwortet werden. Sie werden herausfinden, dass ein oder zwei Leute "jedermann" geworden sind, da dies der Mechanismus eines ARK-Bruches ist – wenn Leute einen ARK-Bruch haben, verallgemeinern sie im Allgemeinen. Die Meinung einer einzigen Person in einem Bereich als "jedermanns Meinung" in diesem Bereich zu berichten, kann das ARK verfälschen und vernünftige Planung ruinieren. Finden Sie heraus, wer "jedermann in der Akademie" ist – Willi oder Paula. Eine ARK-gebrochene (verstimmte) Person, die missemotional in einem Brief oder Telex Bericht erstattet, gebraucht in der Bemühung, ihre Missemotion zu rechtfertigen und eine ordentliche Wirkung zu erschaffen, ausnahmslos grobe Verallgemeinerungen. Durch das Herausfinden der exakten Identität ihres verallgemeinerten Jedermann" bereinigen Sie ihren ARK-Bruch und gestatten nicht, dass er ARK-Brüche zwischen Ihrer und deren Org erzeugt.

13. Verwenden Sie Ihre Linien, um Ordnung zu schaffen. Verwenden Sie sie niemals, um zu enturbulieren.
14. Verwenden Sie die Stärke Ihrer Linien (deren Ruhe und Vernunft) zum Ausräumen von Störungen. Drohen oder meckern Sie nicht.
15. Die Linien entlangfließendes Material unterliegt den Rechtsbestimmungen, wenn der Inhalt irgendwelche davon verletzt – d.h., zum Ungehorsam, zur Meuterei anstiftet, einen Vorgesetzten in Gefahr setzt. Kalte, rohe Statistiken, beweisbare Fakten alleine verletzen die Rechtsbestimmungen nicht. Zu sagen, Georg X sei "ein lausiger Vorgesetzter" zieht ein Komitee der Beweisaufnahme nach sich; zu sagen, "seit Georg X diesen Posten übernahm, sanken die Einschreibungen, wobei sie im Schnitt 100 in den letzten sechs Monaten vor seiner Übernahme und nur 15 in den sechs Monaten seither betrogen", zieht kein Komitee der Beweisaufnahme für den Berichterstatter nach sich, wenn es wahr ist und überprüft werden kann. Tatsachen, nicht Meinungen halten eine Bericht erstattende Person (und eine Org) aus Schwierigkeiten heraus.

**Reduzieren Sie Gerüchte und Meinungen auf unausgewertete Daten, bevor Sie Bericht erstatten oder Sie auf Kommunikationslinien über lange Entfernungen geben.**

16. Unterscheiden Sie zwischen Zielsetzungen, untergeordneten Zielsetzungen, übergeordneten Richtlinien, routinemäßigen Richtlinien, Anweisungen, vorübergehenden Anordnungen und Ratschlägen. Nicht jede Richtlinie besitzt gleichen Wert. Richtlinie kann nicht bis hinunter zu dem detaillierten Punkt existieren, sie in die Tat umzusetzen. Das erfordert Anordnungen und Ratschläge. Die Richtlinie "Leiste deine Arbeit!" ist einer Richtlinie bezüglich Ausgaben für Kugelschreiber weit übergeordnet. Ein Prinzipienreiter ist nur jemand, der darauf besteht, Richtlinien bis hinunter zu einer idiotischen Stufe zu folgen, wobei er Richtlinien dazu verwendet, wie man Schuhe putzt oder Fingernägel kaut. Eine gute Führungsperson sorgt nur streng dafür, dass Haupttrichtlinien in Anwendung kommen, und verwendet den Rest als spezifische Anordnungen oder Ratschläge. Wichtigen Richtlinien nicht zu folgen ist ein schwerwiegender Verstoß. Kleine Richtlinien als Mittel zur Vermeidung der Haupttrichtlinien zu verwenden, ist ebenfalls ein schwerwiegender Verstoß.

17. Man verursacht meistens seine eigenen Schwierigkeiten auf seinen Kommunikationslinien. Aber wie der ungeübte Auditor, der nicht herausfinden kann, an welchem Punkt er den ARK-Bruch des PCs auslöste, so sieht die Person, die Schwierigkeiten auf einer Kommunikationslinie ins Leben ruft, selten wie oder warum. In der Regel ist es ein Nichtverstehen dessen, was gesagt wurde, oder keine Antwort.
18. Versuchen Sie nicht, auf Org-Kommunikationslinien Eindruck zu schinden, wenn Sie nichts wirklich zu sagen haben. "Wir leiten hier einen großartigen Kommunikationskurs" ist eine müßige Aussage. "Nach Absolvieren unseres Kommunikationskurses, bestehen 91% unserer Studenten ihre vorläufige HCO- Prüfung" ist, wenn es wahr ist, der einzig akzeptable Weg zu prahlen. Wir hatten zu viele "großartige Auditoren" und "großartige Instruktoren", deren Statistiken sich aus niedrigen Kurven und fehlgeschlagenen Studenten zusammensetzten. Prahlen Sie auf einer Org-Kommunikationslinie mit Statistiken.
19. Warnen Sie, wenn Ihr vorgesetztes oder untergebenes Kommunikationsmitglied "unter Beschuss gerät" oder in Ungnade fällt. (Aber sagen Sie, wer was von sich gibt. Verallgemeinern Sie in einem solchen Fall niemals. Es ist heimtückisch und dumm.) Denn möglicherweise ist die Person, die Sie warnen, unschuldig und kann es in Ordnung bringen, wie es so häufig vor einem aufgrund eines Gerüchtes einberufenen, nutzlosen Komitee der Beweisaufnahme geschieht.
20. Empfehlen Sie niemals eine Lösung in Abwesenheit von Daten. Das Verlangen nach offenen Daten richtet weniger Verheerung an, als ein bisschen zu warten. Wenn es sich bei der Situation allerdings um eine Notlage handelt, ist jede Richtlinie oder Maßnahme besser als keine Maßnahme.
21. Entscheiden Sie niemals in Abwesenheit von Daten über die Wahrheit über eine Person oder Situation. In diesem Fall ist eine Lüge schlimmer als überhaupt keine Daten.
22. Erkennen Sie, dass jemand, den Sie bei einer direkten Lüge über seinen Posten erwischen, nicht arbeitet.
23. Entdecken Sie Nicht-Befolgung von Anordnungen durch Widerrede oder Fehlen von Bestätigungen.
24. Stehen Sie mit Richtlinien auf der sicheren Seite. Man steht mit aus dem Ärmel geschüttelten Empfehlungen, die üblicher Praxis widersprechen, auf der unsicheren Seite, ganz egal, wie gescheit sie scheinen mögen. Wenn es keine Richtlinien gibt, verwenden Sie die Zielsetzung der Aktivität, um Ihre Entscheidung zu fällen. Verwenden Sie keine unüblichen Ideen, die nicht dem Zweck der Gruppe entsprechen, die Sie beraten. Lassen Sie in Abwesenheit bekannter Richtlinien die Zielsetzung ihren Zweck erfüllen und arbeiten Sie eine Lösung aus, welche die Zielsetzung der Unterabteilung oder Einheit voranbringt. Erstaten Sie über solche Lösungen stets Bericht, wenn sie funktionieren. Richtlinie ist eine wachsende Sache, die sich auf "was hat funktioniert" gründet. Was heute gut funktioniert wird die Richtlinie von morgen.

25. Verlorene, vergessene oder übersehene Richtlinien sind häufiger die Ursache von Schwierigkeiten als die Umstände selbst. Die Person, die sich in Schwierigkeiten befindet, kam in diese Situation aufgrund fallen gelassener Richtlinien. Richtlinien sind die Lösungen, welche die gestrigen Mängel oder Schwierigkeiten lösten und welche, wenn sie befolgt werden, die morgigen Schwierigkeiten verhindern werden. Daher fordert der heutige Verlust oder die gegenwärtige Nicht-Befolgung von Richtlinien die Schwierigkeiten von morgen heraus. Beinahe sämtliche gegenwärtigen Schwierigkeiten treten aufgrund vergangener Abweichungen von Richtlinien auf oder aufgrund von Ursachen, die nie zuvor von der Gruppe erfahren wurden. Richtlinien sind Gruppenerfahrungen. Werden sie befolgt, macht die Gruppe Fortschritte. Werden sie fallen gelassen, bricht die Gruppe auseinander. Nur Scientologen wagen es, eine Besessenheit darüber zu entwickeln, Richtlinien zu befolgen, denn nur Scientologen wissen genug, um sie auszulöschen, wenn sie nicht länger zutreffen. Lassen Sie aber eine Richtlinie fallen, als würden Sie das einzige Stückchen Holz im Ozean davonziehen lassen – einmal von dannen, mag es keine Rettung mehr geben. Zu verlangen, dass unwichtige "Richtlinien" sklavisch befolgt werden, oder sie dazu zu verwenden, Org-Zielsetzungen zu verhindern, ist ein weiterer Weg zu sterben. Denn es sorgt dafür, dass Leute gegen wichtige Richtlinien kämpfen; und wenn sie die bekämpfen, haben sie Katastrophen. Eine Gruppe ist ohne übereingestimmte Richtlinien nur eine Zusammenstellung verschiedener Leute. Denn Richtlinien sind die Punkte der Übereinstimmung, die eine Gruppe zu einer wahren Gruppe und einer unwiderstehlichen Kraft machen. Intelligente Verwendung von Richtlinien ist der einzige Weg, wie eine Gruppe je Fortschritte machen kann. Überhaupt keine Richtlinien oder Nicht-Befolgung wichtiger Richtlinien ist die Grundlage jeder Verstimmung, die Ihnen berichtet wird, ob nun dieser Umstand erwähnt wird oder nicht. Zielsetzungen und wichtige Richtlinien sind sehr sichere Straßen. Sie zu verlassen führt in zu viele Treibsandgruben, als dass irgendjemand eine milde Ansicht über Abweichungen von Richtlinie vertreten sollte.
26. Sorgen Sie unerbittlich und beständig dafür, dass den Zielsetzungen gefolgt wird und wichtige Richtlinien zur Anwendung kommen. Dies ist das gesamte Geheimnis des Hervorbringens Aufsehen erregender Statistiken.
27. Verwenden Sie die Formel, um Macht und Geschwindigkeit in eine Linie und Gruppe zu bringen: Entfernen Sie von der Gruppenzielsetzung Ablenkungen, entfernen Sie Hindernisse, stoßen Sie Nicht-Befolgung mittels Übergehen zur Seite, stärken Sie die Seiten des Kanals und stellen Sie sicher, dass die Bereitschaft besteht, der Zielsetzung zu folgen. Wie durch Zauber wird die Gruppe zum Leben erwachen.
28. Der Weg, eine Gruppe zu auditieren, die sich im Zusammenbruch befindet, ist:
- a) sie dazu zu bringen, ihre Zielsetzung zu realisieren, ihre vergangenen Ablenkungen, Alter-is und Hindernisse ausfindig zu machen und zu beseitigen;
  - b) sie dazu zu bringen, die Seiten des Kanals zu verstärken, um das Wegdriften davon zu verhindern;

- c) sie dazu zu bringen, zu erkennen, wie die Gruppenzielsetzung erreicht werden kann;
- d) mit jeglichen Mitteln diejenigen aus der Gruppe zu entfernen, die danach getrachtet haben, die Gruppenzielsetzung oder den Ursprung der Gruppenzielsetzung zu unterdrücken oder abzuwerten; und
- e) ein furchterregendes Beispiel mit allen denjenigen zu geben, die sich in Form von Faulheit oder Meuterei der Nicht-Befolgung schuldig machen;
- f) Raum für die Gruppe zur Verfügung zu stellen, in den hinein sie sich bei ihrer Aktivität bewegen kann und
- g) die externe Opposition zur Gruppenzielsetzung ausfindig zu machen und damit zu beginnen, diese zu reduzieren; und
- h) sicherzustellen, dass die Gruppe von jemandem energisch geführt wird, der sich für die Gruppenzielsetzung engagiert und intelligent genug ist, Richtlinien zu erlernen und zu befolgen, und neue Lektionen berichtet.

Wenn diese Dinge in der Gruppe, wenn auch nicht mit ihren einzelnen Mitgliedern, durchgeführt werden, wird das Leben magisch erscheinen, da die Formel für Livingness benutzt worden ist – welche lautet: "Eine Zielsetzung haben und ihr folgen". Wenn man nun auch die einzelnen Mitglieder der Gruppe auditiert, um ihre Fähigkeiten zu erhöhen, kann der Gruppe nichts im Wege stehen und immer noch fortbestehen. Der Mensch ist manchmal zufällig beim Ausbruch eines Krieges oder von Massenaktionen auf diese Formel gestoßen, und das Ergebnis war für ausnahmslos alle höchst zerstörerisch, da die Zielsetzung eine sehr üble war, wie zum Beispiel: "Tötet alle Araber" oder: "Lyncht den Mann!". Dies sind einfach Zielsetzungen der reaktiven Bank, die zur hysterischen Dramatisation übergegangen sind, keine rationalen Gedanken. Aber der Mensch erhebt sich bei Anwendung seiner instinktiven Gefühle im Hinblick auf Gruppen selten darüber. Manchmal gibt es eine "geborene Führungsperson", der sich aufgrund von Erfahrung oder Instinkt auskennt, aber seine Fähigkeit ist "unerklärlich" oder wird persönlicher Charme genannt. Wenn die Zielsetzung gut ist, dann enthält sie Theta, kein Entheta, und das Ergebnis ist unglaublich erfolgreich. In dem Maße, wie eine Führungskraft nicht a) bis h) oben als Tätigkeit beginnt oder fortführt, versagt die Gruppe und ihr fehlt es an Leben. Es wird genau so viel Leben in der Gruppe geben, wie die Zielsetzung lohnenswert ist und a) bis h) durchgeführt werden. Das Grundprinzip von Geisteskrankheit oder Tod bei einer Gruppe oder Person ist das Vorhandensein der unter a) bis h) oben aufgeführten Symptomen. Die Fähigkeit, diese Punkte anzuwenden und auszuführen, wird in der Scientology "Führung" oder "Maßnahmen von Führungskräften" genannt. Die Menschheit hat für beide bis zu diesem Zeitpunkt keine klare Definition zustande gebracht.

29. Eine Kommunikationslinie einer Org ist etwas Anvertrautes, kein Recht. Ein jeder kann auf seiner eigenen Linie so sprechen, wie es ihm beliebt. Wenn es aber eine Gruppenlinie ist, wird sie als für die Gruppe anvertraut gehalten und wird für die

Gruppe verwendet. Verwechseln Sie nie Ihre eigenen persönlichen Impulse und Ihre persönliche Redefreiheit mit den Kommunikationslinien eines Huts in einer Gruppe.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 29. MÄRZ 1965

Ausgabe I

Remimeo

*Mitarbeiter-Hüte Orientierung*

**WEITERLEITEN VON MITTEILUNGSZETTELN**

Es ist das Anliegen von jedem, der einen Mitteilungszettel oder eine wiedervervielfältigte Ausgabe sendet, sie präzise weiterzuleiten.

Ein großer Teil des Hutes einer Führungskraft ist das "Weiterleiten".

Ein äußerst wichtiger Teil der Pflichten eines jeden Mitarbeiters ist richtiges Weiterleiten.

Unsere Orgs sind zu groß, um an Willi, Julia oder Peter weiterzuleiten.

Leiten Sie Mitteilungen nur an den Hut weiter, geben Sie seine Unterabteilung, Sektion und Org an. Setzen Sie jegliche Vias oben auf den Mitteilungszettel. Zeigen Sie den ersten Bestimmungsort mit einem Pfeil an.

Unterzeichnen Sie ihn mit Ihrem Namen, aber auch mit dem Hut, den Sie tragen, wenn Sie ihn schreiben. Sie üben vielleicht mehrere Hüte aus. Welcher hat geschrieben?

Genauso wie ein Postamt falsche Adressen nicht finden kann, können wir es nicht. Wenn Sie wollen, daß Ihr Mitteilungszettel ankommt, tun Sie das Obige.

Wenn Sie einen fehlgeleiteten Mitteilungszettel bekommen, sehen Sie ihn sich an, stellen Sie fest, wie er in die Irre ging, und schicken Sie ihn zusammen mit einem Exemplar dieses Policy Letters an den Absender zurück.

Auf diese Weise werden wir eine Menge Verwirrung in Orgs beseitigen.

Es ist eine Org vorhanden, wissen Sie. Viele neue Mitarbeiter laufen eine ganze Zeit lang herum, und bemerken nie, daß eine Org vorhanden ist, die Posten und Funktionen hat.

Wenn wir alle anhand unseres Org Boards vom richtigen Hut an den richtigen Hut weiterleiten, werden wir es viel früher schaffen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



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

Ausgabe II

Remimeo  
Hüte von Führungskräften  
Hüte von Kommunikatoren  
Hüte der Unterabteilung für  
Inspektionen und Berichte

## **KLEMMBRETT FÜR BEFEHLE UND ZEITMASCHINE**

Führungskräfte müssen ein "Klemmbrett für Befehle" haben und benutzen.

In Scientology gilt: Wenn es nicht geschrieben ist, ist es nicht wahr. Dies ist eine wesentliche Richtlinie.

Sie gilt für alles. Jeder Befehl, den eine Führungskraft erteilt, muß schriftlich sein.

Sie macht dies auf einem Klemmbrett. Darauf befindet sich ein Stoß Papier in der Farbe ihrer Abteilung. Es hat ein Blatt Kohlepapier und einen Kugelschreiber, der durch das obere Ende der Klammer gesteckt wird. Für Leute, die herumgehen, kann es auf der Rückseite einen Haken haben, mit dem man es am Gürtel anbringen kann. Das ist das Klemmbrett für Befehle.

Sogar wenn man einen mündlichen Befehl erteilt, wird er auch aufgeschrieben.

Die Führungskraft behält keine Kopien ihrer Befehle. Das wird von der Unterabteilung für Inspektionen und Berichte gemacht.

Das Original wird der Person ausgehändigt, der der Befehl erteilt wird. Die Kopie wird an die Sektion für Inspektionen der Unterabteilung für Inspektionen und Berichte gesandt. Wenn man nicht in der Nähe seiner Kommunikationsstation ist, werden die Durchschläge auf dem Klemmbrett für Befehle gelassen, bis man zurückkommt. Dann werden alle Kopien an die Sektion für Inspektionen gesandt.

## **DIE AKTION DES KOMMUNIKATORS**

Der Durchschlag eines Befehls wird an die Sektion für Inspektionen gesandt, da es sich offensichtlich um einen Durchschlag und einen Befehl handelt. Er wird auf keine andere Weise gekennzeichnet.

Ein Original, das durch die Kommunikationslinien gesandt wird, ist offensichtlich ein Originalbefehl, da es kein Durchschlag ist. Es wird einfach an den Korb des Adressaten gestellt.

## **DIE AKTION DES UNTERGEBENEN**

Die Person, die den Befehl empfängt, führt ihn aus, erklärt auf dem Originalbefehl, den sie erhalten hat, daß sie es getan hat (oder nicht ausführen konnte), und sendet ihn **an die Sektion für Inspektionen**. Jedoch, selbst wenn sie diese an ihren Vorgesetzten, der ihn erteilt hat, sendet, sendet der Kommunikator sie trotzdem nur an die Sektion für Inspektionen.

## **DIE AKTION DER SEKTION FÜR INSPEKTIONEN**

Die Sektion für Inspektionen hat eine Zeitmaschine. Sie besteht aus einer Reihe von Körben, die jeden Morgen um einen Korb weitergerückt wird.

Ein Durchschlag eines Befehls wird in den heutigen Korb gelegt.

Wenn das Original hereinkommt, wird der Durchschlag aus dem Korb ausgegraben (mit Hilfe des Datums und der Farbkennzeichnung) und Original wie Durchschlag werden aneinandergeheftet und an die Führungskraft, die den Befehl erteilt hat, gesandt.

Befehle, die nicht innerhalb einer Woche befolgt wurden, fallen natürlich aus der Zeitmaschine heraus, indem sie im Korb auftauchen, der heute geleert wird. (Dieser wurde eine Woche vorher gefüllt und täglich einmal weitergerückt).

Vom Befehl wird eine Kopie gemacht, diese wird zur Ablage in der Ethikakte des Mitarbeiters an Ethik geschickt und zählt als Bericht gegen den Mitarbeiter.

Der Durchschlag wird an die Führungskraft, die den Befehl erteilt hat, zurückgeschickt, um zu zeigen, daß ihr Befehl nicht befolgt wurde, so daß sie die Situation handhaben kann. Von der Führungskraft ist in diesem Fall kein Bericht erforderlich, da eine Kopie bereits bei Ethik ist.

Die Führungskraft sollte Ermittlungen durchführen oder Ethik darum bitten, falls die Angelegenheit von größerer Wichtigkeit ist.

Wenn ein Original an die Sektion für Inspektionen zurückgesandt wird, für das kein Durchschlag besteht, wird es kopiert, behalten und die Kopie mit dem Vermerk "Werte(r) Herr/Frau ..., ein Durchschlag Ihres Befehls ist nicht auffindbar. Haben Sie versäumt einen einzureichen?", an die Führungskraft gesandt. Das diszipliniert eine vergeßliche Führungskraft. Wenn die Sektion für Inspektionen die Antwort erhält, befestigt sie das Original daran und sendet sie an die Führungskraft zurück.

## **MÜNDLICHER BEFEHL**

Ein Untergebener kann einen mündlichen Befehl an Ethik berichten, da er seine Statistiken und seine Arbeit in Gefahr bringt, indem es die Möglichkeit offen läßt, daß gesagt wird, der Befehl habe anders gelautet.

## **PROJEKT-ANORDNUNG**

Wenn das Erledigen von etwas mehr als zwei Wochen erfordert, ist es ein *Projekt* und kann nicht ohne Genehmigung des Büros von L. Ron Hubbard, Autorisierungssektion für Entwürfe und Planungen, angeordnet werden. Wenn ein Projekt ein Okay erhalten hat, hat es eine Nummer und seine Nummer muß auf die Anordnung als Projekt-Nummer \_\_\_ gesetzt werden.

Die Sektion für Inspektionen ordnet Projekte in ihren eigenen Akten ein. Diese werden auch auf die Zeitmaschine gesetzt, wobei einmal im Monat oder einmal im Jahr eine Aktenschrankschublade geleert wird. Projekte laufen nur für einen Monat oder ein Jahr und müssen routinemäßig von der Sektion für Inspektionen inspiziert werden, die dann dem Büro von L. Ron Hubbard jeden Fortschritt oder dessen Fehlen berichtet.

## **DRINGENDE BEFEHLE**

Befehle, die von einer Führungskraft als "Dringend" gekennzeichnet sind, werden in eine eintägige Zeitmaschine gegeben und an einem Tag – in derselben Weise wie oben für eine Woche beschrieben – gehandhabt.

L. RON HUBBARD  
Gründer



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.)<sup>21</sup>

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: \_\_\_\_\_

---

<sup>21</sup> 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 1	–	Gold
HCO-Abteilung 2	–	Hellrosa oder Violett
Abteilung 3	–	Dunkelrosa
Abteilung 4	–	Grün
Abteilung 5	–	Grau
Abteilung 6	–	Kanariengelb oder Gelbbraun
Abteilung 7	–	Blau oder Weiß

Weißes Papier wird auch für Briefe an das Feld, Geschäftshäuser, Protokolle 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-Eingangskorb und einem Abteilungs-Ausgangskorb. Ein HCO-Kurier für Mitteilungszettel wäre dafür verantwortlich, Mitteilungszettel in die Eingangskörbe der Abteilungen zuzustellen, sowie von den Ausgangskörben der Abteilungen in die Körbe im Kommunikationszentrum. Der Sekretär des Sekretärs ist für die Verteilung der Mitteilungszettel vom Eingangskorb der Abteilung zu den Körben der Mitarbeiter verantwortlich.

### ORGANISATIONSTAFEL

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

### DAS BEANTWORTEN VON KOMMUNIKATIONEN

Bearbeiten Sie Ihre Mitteilungszettel täglich. Lassen Sie sie sich nicht bei Ihnen anhäufen. Wenn jemand Ihnen einen Mitteilungszettel schickt, lassen Sie von sich hören. Bekommen Sie nicht den Ruf: "Ich zögere, soundso einen Mitteilungszettel zu schicken, weil ich nicht weiß, wann ich etwas hören werde oder ob ich jemals etwas hören werde." **Lassen Sie ihre 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 erbiten. 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 Sekretärsinheit ist, Antworten auf Briefe zu tippen. Die meisten organisationsinternen Mitteilungszettel können von Hand geschrieben werden: Dies spart die Zeit, sie auf Band aufzunehmen, (wenn Sie sie selber schreiben könnten) und spart die Zeit des

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-RICHTLINIENBRIEF VOM 25. JANUAR 1966

Ausgabe II

Wiedervervielfältigen  
Hut des HCO-  
Gebietssekretärs  
Hut des Dir. für  
Kommunikation  
Hut des Kommunikations-  
inspektors

*HCO-Abteilung,*

*Unterabt. 2*

## DER HUT DES KOMMUNIKATIONSINSPEKTORS

Der Zweck des Kommunikationsinspektors ist:

**"Ron dabei zu helfen, die Organisation aufrechtzuerhalten, indem er sicherstellt, dass in die Org hineingehende Kommunikationen beantwortet werden."**

Die Pflichten des Kommunikationsinspektors sind:

1. Die Eingangskörbe auf unbeantwortete Kommunikation hin zu untersuchen, insbesondere dann, wenn die Statistik hinausgeschickter Briefe unten und die Statistik eingegangener Briefe oben ist, und einen vollständigen Bericht an den HCO-Gebietssekretär via den Dir. für Kommunikation zu schreiben, der sofort für diejenigen eine Anhörung einberuft, die dafür verantwortlich sind, dass die Kommunikationen nicht unverzüglich beantwortet werden.
2. Wenn die Statistiken immer noch nicht steigen, durchsucht der Kommunikationsinspektor den Korb für Unerledigtes, sondert Dev-T und fehlgeleitete Partikel aus und gibt sie auf die Linien des Urhebers zurück, und er schreibt einen vollständigen Bericht an den HCO-Gebietssekretär.
3. Wenn die Statistik immer noch nicht gestiegen ist, durchsucht der Kommunikationsinspektor Schreibtischschubladen, Aktenschränke und alle Winkel und Ritzen der Organisation, wobei er nach versteckten Briefen, Buch- oder Tonbandbestellungen, Informationsanfragen oder irgendeiner Kommunikation, die irgendwo in einer Sackgasse gelandet ist, Ausschau hält. Bei dieser Inspektion kann er die Zentralakten, die Personalakten, alle Akten von Briefregistraren, beliebige Körbe, Regale, Bücherschränke durchsehen oder jeden anderen Ort, wo er nachsehen will. Er berichtet dann, was er festgestellt hat, und der HCO-Gebietssekretär handelt entsprechend. Man mag feststellen, dass sich Bestellungen für Bücher und Tonbänder oder im Voraus geleistete Einschreibungsspenden und Briefe in der Fakturierung oder in der Unterabteilung für Versand stapeln, und in einem Fall wurden einige dieser Bestellungen, Monate alt, in einem Kasten in den Tonbandarchiven gefunden!

Das Hauptanliegen des Kommunikationsinspektors besteht darin, blockierte Inflow – Linien aufzuspüren und den Brieffluss in Gang zu bringen. Wenn der HCO-Gebietssekretär auf Berichte über Nachlässigkeit nicht mit einer Ethikanhörung reagiert und in Fällen grober Nachlässigkeit und Gefährdung nicht den Zustand Gefahr zuweist, so schreibt der Kommunikationsinspektor einen Bericht an den HCO-Führungssekretär, und falls immer noch kein Resultat erfolgt, schickt er ein Telex an den HCO-Führungssekretär WW.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 17. JULI 1966

Ausgabe I

Remimeo  
Alle Mitarbeiter

**DAS BESCHLEUNIGEN  
VON MITTEILUNGSZETTELN,  
VERALTETE MITTEILUNGSZETTEL**

**INTERNE MITTEILUNGSZETTEL**

Jeder Mitarbeiter, der einen org-internen Mitteilungszettel erhält, der mehr ab drei Tage unterwegs war (datiert am vierten Tag vor Empfangsdatum), muß die Angelegenheit an den Direktor für Kommunikationen berichten. Der Direktor für Kommunikationen muß daraufhin den Direktor für Inspektionen und Berichte ersuchen, eine Ermittlung anzustellen und dem Dir Comm Bericht zu erstatten sowie jegliche daraus resultierende Ethikaktion anzuordnen.

Wenn ein interner Mitteilungszettel vom Urheber später als sechs Tage nach dem Abschicken zurückerhalten wird, muß das gleiche Verfahren befolgt werden.

Wenn eine Antwort auf einen Mitteilungszettel vom Urheber nicht innerhalb eines Zeitraums von sechs Tagen zurückerhalten wird, wird das gleiche Verfahren befolgt.

Diese zeitliche Verzögerungen von drei Tagen und sechs Tagen sind als extrem zu betrachten.

Wenn ein Schaden daraus resultiert oder Ausgaben entstehen, weil eine dringende Mitteilung nicht mit EILT gekennzeichnet worden ist, oder wenn eine **eilige** Mitteilung nicht sofort angekommen ist, wird das gleiche Verfahren befolgt.

**EXTERNE MITTEILUNGSZETTEL**

Jeder externe Mitteilungszettel, dessen Datum drei Tage zurückliegt, wobei zu diesem Datum die gewöhnliche Übersendungszeit hinzuzurechnen ist, muß als solcher an den Dir Comm berichtet werden, und die Verfahrensweise ist die gleiche wie bei internen Mitteilungszetteln.

Wenn ein Mitteilungszettel nicht innerhalb von sechs Tagen plus der doppelten Übermittlungszeit beantwortet wird, wird das gleiche Verfahren befolgt.

Dort, wo es Telegrafien oder Telex gibt, wird bei **eiligen** Mitteilungszetteln jeder Mitteilungszettel, der älter als ein Tag ist, als veraltet betrachtet.

### **VERALTETE MITTEILUNG**

Der Ausdruck "veraltete Mitteilung" bedeutet jeder Mitteilungszettel oder jede Antwort, der bzw. die bei Erhalt älter ist, als man vernünftigerweise erwarten sollte, oder jede Antwort, bei der dem Datum zufolge zwischen dem Absenden des ursprünglichen Mitteilungszettels und der Antwort oder zwischen Antwort und Empfang mehr Zeit verstrichen ist, als man vernünftigerweise erwarten sollte.

### **VIAS**

Diese Vorschriften gelten für alle Mitteilungszettel und schließen sämtliche Vias mit ein.

### **AUSSERGEWÖHNLICHE ORTE**

Orte, die keinen Luftpost-, Telex- oder Telegrafendienst haben, werden als außergewöhnliche Orte betrachtet und ein Veralten tritt nur auf, wenn die vernünftigerweise zu erwartende Zeitdauer überschritten wird.

### **ZEITMASCHINE**

Alle Befehle oder Rückfragen können auf eine Zeitmaschine gesetzt werden.

Ein Untergebener kann Rückfragen oder Information an einen Vorgesetzten auf eine Zeitmaschine setzen und kann sich beim Dir. f. Komm. über jedes Veralten beschweren.

Eine untergeordnete Org kann Rückfragen oder eine Info, die an eine höhere Organisation geschickt werden, auf eine Zeitmaschine setzen, und kann sich beim Dir. f. Komm. über jedes Veralten beschweren.

### **KOPIEREN VON MITTEILUNGSZETTELN**

Jeder, der eine Beschwerde über veraltete Mitteilungszettel an den Dir Comm schickt, muss zuerst jeden Mitteilungszettel, den er hat, beantworten oder erledigen und *diesen* mit dessen Antwort an den Dir Comm schicken.

Der Dir Comm macht sofort eine Abschrift oder eine Fotokopie vom Original und der Antwort und schickt das Original an seinen nächsten Empfänger weiter und verwendet die Kopie nur für Ermittlungen.

**ALLE ANTWORTEN SIND DATIERT**

Antwortnotizen auf Mitteilungszetteln und Antworten müssen von jetzt an vom Beantwortenden datiert werden.

Alle Mitteilungszettel werden natürlich vom Urheber datiert.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 17. OKTOBER 1966

Remimeo  
Alle Staff Hütte  
Dir Comm Hut  
Dir I&R Hut  
Inspections Officer Hut

## BERICHTE ÜBER VERALTETE DATEN

Wenn Sie dem Direktor für Kommunikation ein veraltetes Datum melden, denken Sie daran, dass ein Wochenende, an dem ein Mitarbeiter nicht auf dem Posten ist, nicht als zwei Arbeitstage für die Weiterleitung eines Mitteilungszettels zählt. Ein Mitteilungszettel, der auf Freitag, den 7. Oktober, datiert ist und am Montag, den 10. Oktober, vom nächsten Terminal weitergeleitet wird, ist noch nicht veraltet, wenn das Terminal am 8. oder 9. Oktober nicht auf Posten war und den Mitteilungszettel erst am 10. Oktober erhalten hat.

Um die genaue Ursache für eine Verzögerung bei der Bearbeitung und/oder Weiterleitung eines Mitteilungszettel zu ermitteln, müssen alle Stellen, die der Mitteilungszettel durchläuft, diese nicht nur abzeichnen und genehmigen, sondern auch datieren. Eine Reihe von Initialen sagt dem Direktor von I&R nichts darüber aus, wer von ihnen für eine Verspätung verantwortlich sein könnte und macht einen Personenverkehr erforderlich.

Wenn die Bearbeitung eines Mitteilungszettel so viel Zeit in Anspruch nimmt, dass es dem Absender nicht möglich ist, seinen Auftrag oder sein Ersuchen innerhalb von sechs Tagen nach dem Abgangsdatum zurückzuerhalten, muss die Person, die den Auftrag oder die Anfrage ausführt, den Empfang des Mitteilungszettel bestätigen, um zu vermeiden, dass ihr ein abgelaufenes Datum gemeldet wird.

Beispiele hierfür sind der Einkaufsbeauftragte, der ein Einkaufsauftrag an die Finanzplanung weiterleitet, und der Druckereiverbindungs-Beauftragte, der Angebote für Druckmaterialien einholt und akzeptiert bekommt.

Die Empfangsbestätigung kann direkt an den Absender geschickt werden und sollte vorzugsweise den R-Faktor enthalten, der angibt, was getan wird.

Offenbar kann es für einen Mitarbeiter sehr beunruhigend sein, einen Kommunikationszyklus aus den Augen zu verlieren. Halten Sie ihn auf dem Laufenden.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:lb-r.rd



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 9. SEPTEMBER 1966

Wiedervervielfältigen

## **SICHERHEIT**

### **TELEX-AKTEN**

Sämtliche Telex-Akten müssen vom Direktor für Kommunikationen sicher aufbewahrt werden und dürfen zufälligen Besuchern an der Rezeption nicht zugänglich sein.

Dies kann bedeuten, dass Telex-Akten von der Maschine entfernt im Kommunikationsbüro aufbewahrt werden.

### **KOMMUNIKATIONSZENTRUM**

Mitteilungszettel im Kommunikationszentrum müssen vor einem Eingriff von Seiten der Öffentlichkeit oder unautorisierten Stellen geschützt werden.

Dies wird üblicherweise mit Hilfe abgeschlossener Abteilungsfächer bewerkstelligt, aber wenn dies der Fall ist, dürfen die Schlüssel nicht im Schloss stecken gelassen werden.

### **ORGANISIERUNGSTAFELN**

Die Organisationstafeln von WW, der Tag-Organisation sowie der Foundation von Saint Hill sollten an den Wänden in der Rezeption aufgehängt oder an anderer Stelle ausgehängt sein, wo sie von Mitarbeitern und Mitgliedern aus der Öffentlichkeit angeschaut werden können.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. OKTOBER 1961

HCO-Sekretäre  
Assoz.-Sekretäre  
Nur Org-Führungskräfte

### **FREITAGS-TELEGRAMME**

Senden Sie nie an irgendeinem Freitag Entheta per Telegramm nach Saint Hill. Es kommt über Nacht am Samstagmorgen an. Nur ich bin hier. Am Samstag oder Sonntag ist kein Büromitarbeiter in Saint Hill anwesend. Ich bin als Einziger da.

Wenn Sie am Freitag ein Abendtelegramm voll Notlage abschicken, dann kommt es am Samstag an.

Es gibt keine Möglichkeit, sich darum zu kümmern. Sie sind nicht im Büro. Ich kann nicht mit Ihnen Kontakt aufnehmen. Es ist niemand hier, um Dokumente zusammenzusuchen, Briefe zu schreiben, sich um Telexverkehr zu kümmern oder Briefe zu verschicken.

Sie könnten sich keine bessere Methode ausdenken, die Dinge aus dem Gleis zu bringen.

An drei der letzten vier aufeinander folgenden Samstage erhielt ich Telegramme, die eine Forderung nach heftiger, schneller Aktion enthielten. In Ordnung, verflucht noch mal, Sie sind nicht da, um anzupacken, es ist niemand hier außer mir selbst. Ich muss den ganzen Samstag und manchmal den Sonntag damit verbringen, die Bälle aufzufangen, die jemand anders hat herunterfallen lassen.

Die Daten in diesen Telegrammen waren in jedem der Fälle schon am Donnerstag vollständig bekannt oder hätten Freitag früh auf schnellstem Wege übermittelt werden können. Einige Mitarbeiter wären hier gewesen, um mit Hand anzulegen.

Natürlich gibt es eine viel bessere Idee. Schaffen Sie Ordnung; hören Sie auf damit, die Bälle einfach herunterfallen zu lassen und sich in Notlagen wiederzufinden.

Alle Notlagen entstehen durch unterlassenes Eingreifen zur rechten Zeit. Machen Sie die Dinge dann richtig, wenn sie gemacht werden sollten, und es wird keine Notlagen geben.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 21. MAI 1968

Wiedervervielfältigen

**KOMMUNIKATIONSVERFAHREN  
ÜBER WEITE ENTFERNUNGEN**

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo-OODs* vom 21. Mai 68 geschrieben.  
Herausgegeben als ein HCO PL am 15. April 73.)

Wenn eine verlässliche Methode schneller Kommunikation etabliert ist, dann wird *dieses* System verbessert und andere, nicht verlässliche Methoden erhalten sekundäre Wichtigkeit. Wenn sekundären Methoden weitere Aufmerksamkeit geschenkt wird, dann nur, um sie in Kraft und getestet zu halten, für den Fall eines Versagens des primären Systems.

Verlässlichkeit und Geschwindigkeit sind die primären Faktoren. Kosten kommen als dritter ins Spiel. Sicherheit kommt als vierte Erwägung ins Spiel.

Alle haben Wichtigkeit, aber in dieser Reihenfolge.

Kommunikation wird durch Dev-T teuer gemacht. Eine schlecht formulierte Mitteilung kostet **drei Mitteilungen**. *Und* Verzögerung. Eine Mitteilung geht hinaus. Eine kommt zurück, um nach einer Klarstellung zu verlangen. Die ursprüngliche, jetzt klar gestellte Mitteilung geht hinaus. Drei Mitteilungen.

Berichte über Routineangelegenheiten, die auf schnellen Linien geschickt werden, verzögern wichtigen Verkehr.

Operations-Aktionen und Missionen haben Kommunikations-Priorität.

Machtpotenzial ist proportional zur Geschwindigkeit des externen und internen Partikelflusses in einer Organisation.

L. RON HUBBARD  
Gründer



## HCO POLICY LETTER OF 29 OCTOBER 1957

HCO Secretary – Wash & London  
HCO Clerk – Wash & London  
HCO Hat folder – Wash & London

### **HCO FILES**

The filing system of HCO will change as follows:

We have found it best to file many things under projects rather than company names, and individuals' names. For example, Office Supplies. If you filed a letter having to do with Roneo's<sup>22</sup> from the John Smith Sales Co., a year later if you wanted to know which company you called to repair the Roneo, you would find it easier under "Roneo" than under John Smith Sales Co. Or if you buy drapes from Simpson Fabrics, the next time you wanted to know the name of the place, it would be found much easier under "Drapes" than under Simpson Fabrics. All dispatches, receipts, etc having to do with drapes would, of course, be filed under Drapes. This way everything pertaining to a subject or project would be all together, not scattered throughout the files.

Other than this, the present filing system remains the same.

L. RON HUBBARD

---

<sup>22</sup> See on the backside of this PL.

# The "Roneo" Duplicator.

## THE "RONEO"

Enables anyone to produce 5,000 copies in Handwriting or Typewriting at the rate of 70 copies per minute, each copy having the exact appearance of an original. . . . .

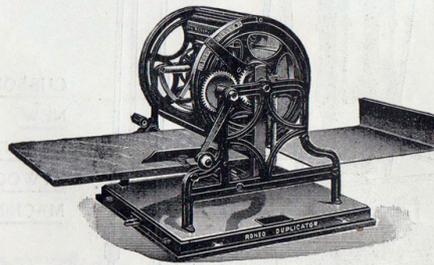
**ONE TURN—ONE COPY**



## THE "RONEO"

is invaluable for  
— reproducing —

Circulars, Notices,  
Price Lists,  
Estimates,  
Special Offers,  
Specifications,  
Plans, Drawings,  
&c., &c.



**YOU turn the handle,  
the "RONEO" does the rest.**

*Illustrated Catalogue post free on request.*

**Roneo, Ltd.,** 26, HOLBORN VIADUCT,  
LONDON, E.C.

S

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER VOM 22. MAI 1959

Breiteste Ausgabe

Hebt das HCO Bulletin vom 24. Februar 1959  
BUCHSTABENKENNZEICHNUNGEN AUF HCO BULLETINS auf.

**SCHLÜSSEL ZUR VERTEILUNG VON  
POLICY LETTERS UND BULLETINS**

Kennzeichnungen auf HCO Policy Letters und HCO-Bulletins geben Verbreitung und Einschränkungen wie folgend an:

Die Buchstaben erscheinen in der oberen linken Ecke jedes Policy Letters und Bulletins:

- MA: Magazine Article (Zeitschriftenartikel) Geht in alle beliebigen offiziellen Zeitschriften und Magazine.
- BPI: Broad Public Issue (Breite öffentliche Ausgabe). Geben Sie diese Ausgabe an HCOs aller Arten, an alle Personalmitglieder von zentralen Organisationen, alle Fieldauditoren. Setzen Sie sie in Zeitschriften. Machen Sie damit, was Sie wollen.
- COF: HCO-Stadtbüros und alle ihre Fieldauditoren-HCO-Franchises, zentrale Organisationen, HCO-Gebiet, HCO für den Kontinent und HCO WW.
- COO: Nur an HCO-Stadtbüros (HCO City Offices only), darf nicht HCO-Franchise-Besitzern oder Fieldauditoren gezeigt oder gegeben werden, geht auch an zentrale Organisationen, HCO-Gebiet, HCO Kont., HCO WW.
- CenO: Geht nur an alle Personalmitglieder zentraler Organisationen, plus HCO-Gebietsbüros, HCO Kont., HCO WW.
- CenOCon: Geht nur an die Assoziations-Sekretäre oder Organisations-Sekretäre von zentralen Organisationen, nicht das Personal, geht ebenfalls an den HCO-Gebiets-Sekretär, HCO Kont., HCO WW.
- Ltd.: Geht nur an HCO-Gebiets-Sekretäre, HCO Kont., HCO WW, niemals aber an zentrale Organisationen, das Field oder die Öffentlichkeit.
- Ltd. Cont: Geht nur an HCO Kont. und an HCO WW.
- Ltd. WW: Geht nur an das Personal von HCO WW.
- LRH: Nur für mich und seinen Kommunikator, ansonsten vertraulich.

Verwenden Sie diese obigen Kennzeichnungen bitte, wann immer es möglich ist. Sie lösen die meisten Probleme im Weiterleiten und Verteilen von abgezogenen HCO Policy Letters und -Bulletins und können von HCO-Personal auch für andere Sachen verwendet werden, die zu verteilen sind.

LRH:gh:prd:rd

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 25 JUNE 1959  
(Modifies HCO Policy Letter of 22 May 1959)

BPI

**CenOCon DISTRIBUTION**

HCO Policy Letters which are marked "CenOCon" may be issued to all staff, including HASI personnel.

All such HCO Policy Letters carry the same authority as Sec EDs and may be used as hat material if applicable.

Peter Hemery  
HCO Communicator WW  
for  
L. RON HUBBARD

PH:mp.vmm.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO WW POLICY LETTER OF 7 SEPTEMBER 1959  
(Addition to HCO Policy Letter of 22 May 1959)

Sthil

**POLICY LETTER AND  
BULLETIN DISTRIBUTION CODE  
ADDITION**

Add a new designation for the distribution of Bulletins and HCO Policy Letters, as follows:

STHIL = For Saint Hill Staff only.

Peter Hemery  
HCO Communicator WW

PH:brb.rd



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 14. APRIL 1969  
(HCO PL 2. Juli 1964 Revidiert)

(Hebt das HCO PL vom 25. Jan 1966 auf, Issue III)

(Korrigiert und Wiederherausgeben)

Remimeo

## **BULLETIN UND POLICY LETTER VERTEILUNG**

Mit sofortiger Wirkung gilt die folgende Richtlinie für die Verteilung von HCO-Bulletins und Policy Letters, die von WW herausgegeben werden:

### **ORGS, REMIMEO**

(Remimeo bedeutet, dass die Org Mimeokopien anfertigt)

Von allen Remimeo-HCO-Bulletins und Policy Letters wird nur eine elektronische Schablone erstellt und an jede kontinentale Org (oder zonale Org) verschickt.

Die kontinentale Org (oder zonale Org) ist dann dafür verantwortlich, die HCO-Bulletins und Policy Letters für ihre nahegelegenen zentralen Orgs zu versenden. Wenn eine Org jedoch groß genug ist, kann sie sich ihre eigene Schablone schicken lassen, um Kopien für ihre eigenen Mitarbeiter und Studenten zu erstellen.

Eine kontinentale Org (oder zonale Org), die eine Schablone wie oben beschrieben erhält, ist verantwortlich für alle Kopien, die an die umliegenden Orgs, die von ihr abhängig sind, ausgegeben werden. Die örtliche Org (wenn sie keine eigene Schablone erhalten hat) darf kein Remimeo bestellen, und Nachbestellungen sind von der örtlichen Org an die ausgehende Org zu den vor Ort vereinbarten Preisen zu zahlen.

### **ORGS, NON-REMIMEO**

(Non-Remimeo bedeutet, dass HCO-Bulletins und Policy Letters nur für Führungskräfte bestimmt sind und daher nur begrenzt verbreitet werden. Es bedeutet, dass sie von der empfangenden Organisation nicht noch einmal vervielfältigt werden).

Bei Non-Remimeo werden einige wenige Exemplare an die kontinentalen Organisationen gesandt, die sie wiederum an ihre Nachbarorganisationen verteilen.

Es gibt zwei Klassen von Non-Remimeo: Allgemeine Nicht-Remimeo und begrenzte Nicht-Remimeo. Bei der allgemeinen Nicht-Remimeo-Verteilung wird ein Exemplar für die Hauptdateien, ein Exemplar an LRH Comm, ein Exemplar an The Guardian oder A/G, je ein Exemplar an HCO ES, OES, PES, ein Exemplar an die Referenzdateien aller HCO Bs und

P/Ls, die in der Rezeption für das Personal aufbewahrt werden, ein Exemplar an den Leiter der betreffenden Abteilung und ein Exemplar an die Stelle in der betreffenden Abteilung verteilt.

Eingeschränktes Non-Remimeo bedeutet, dass Kopien nur an Master Files, LRH Comm, The Guardian oder A/G, HES, OES, PES gehen.

Wenn man eine Sendung an eine Non-Remimeo-Empfangsorganisation zusammensetzt, nimmt man die Anzahl, die von den lokalen Organisationen benötigt wird, die von der kontinentalen Organisation bedient werden, und schickt diese Anzahl an die kontinentale Organisation. Die kontinentale Organisation behält ihrerseits genügend Exemplare für sich selbst (einschließlich des kontinentalen Führungsrats) und sendet die richtige Anzahl an jede von ihr bediente Organisation.

Dies sind die Standardsymbole für die Verteilung von Mimeos:

- Remimeo
- General Non Remimeo
- Limitiertes Non Remimeo
- SH
- ASHO
- Franchise
- Studenten
- BPI
- MA (Magazine Article)

Andere *spezielle* Verteiler wie SHSBC oder CLASS VIII können angegeben werden.

## **REMIMEO**

Dies ist das wesentliche technische oder Policy Material.

Die kontinentale Org (oder zonale Org) erhält eine Schablone, von der sie Kopien für ihre Mitarbeiter, für die Mitarbeiter der umliegenden Orgs und für ihre Studenten anfertigen lässt. Sie bewahren die Schablone auf, um bei Bedarf weitere Kopien anfertigen zu können. Sie legen Kopien in ihren Haupt- und allgemeinen Akten in jeder Organisation ab, auch in der aufnehmenden Organisation.

Die Schablonen-Organisationen haben einen beträchtlichen Ermessensspielraum, wenn es darum geht, wie viele Exemplare sie ausgeben, wie viele sie an kleinere Organisationen schicken (sie müssen jedoch sicherstellen, dass jeder Mitarbeiter der lokalen Organisation ein Exemplar der Remimeo-Ausgaben erhält) und ob sie an Studenten ausgeben oder nicht. Sie müssen jedoch die Schablone für die Wiederverwendung aufbewahren und in ihren eigenen Masterdateien ablegen, wobei die Kopie deutlich als MASTER COPY gekennzeichnet sein muss.

### LIMITIERTES NON-REMIMEO

Es ist in der Regel wichtig, dass dies nicht weit verbreitet wird, da es mit Org-Know-How, Planung usw. zu tun hat und missverstanden werden könnte. Es wird also nicht als Remimeo verteilt. Es kann in Personalversammlungen aufgegriffen werden, aber das ist auch schon alles. Man veröffentlicht **niemals** ein limitiertes Non-Remimeo in einer Zeitschrift.

### GENERELLES NON-REMIMEO

Dasselbe wie limitiertes Non-Remimeo, aber etwas breiter angelegt.

Diese befassen sich in der Regel mit umfassenderen Punkten von Admin oder Tech, die für eine oder zwei Produktionsabteilungen sowie für LRH Comm, The Guardian oder A/G, HES, OES, PES von Interesse sind.

Auch hier gilt, dass sie nie gestreut oder in großem Umfang veröffentlicht werden, da sie missverstanden werden könnten.

### FRANCHISE

Der Franchisenehmer erhält gegen eine geringe Gebühr technologisches Material, das seiner Klassifizierungsstufe entspricht. Der Franchise-Beauftragte WW erhält ein Exemplar für seine Akten und ein Exemplar für jeden Franchise-Inhaber, an den er es verschicken wird. Siehe HCO PL 20 Feb 1969 für lokale Org-Versorgungslinien.

### BPI

Broad Public Issue (BPI) ist eine Bezeichnung, die manchmal auf einem Policybrief oder HCOB erscheint. Dies folgt dem gleichen Verteilungsverfahren wie für Remimeo, mit der Ausnahme, dass es auch in "The Auditor" und kontinentalen Magazinen veröffentlicht wird.

Diese Policies sind notwendig geworden, weil neue Sparten entstanden sind und verschiedene Änderungen in der Vergangenheit einer Klärung bedurften.

---

In der Rekapitulation dürfen Vervielfältigungsstücke nur wie vorgesehen ausgegeben werden, **zusätzliche** Exemplare dürfen nur gegen **Barzahlung** geliefert werden, und Papier- und Portoabfälle müssen reduziert werden. Weniger Stücke bedeuten schnellere Linien.

Es gibt nur eine Ausnahme, und das ist die BULLETIN-CHECKLISTE.

Diese erscheint einmal im Monat, und zwar vor dem 15. des Folgemonats. Sie wird unabhängig an alle Scientology-Organisationen per Luftpost verschickt. Es wird keine elektronische Schablone dafür geschnitten. Zwei Exemplare, eines für den HES und eines für den

LRH Comm, werden per Luftpost an jede Scientology-Org unabhängig voneinander verschickt.

Auf diese Weise wird überprüft, ob das Mimeo-Verteilungssystem funktioniert oder nicht. Bei der Auflistung aller gesendeten Mimeos wird die Verteilungsbezeichnung jedes Mimeos in der Bulletin-Checkliste angegeben.

---

Bei einem vorübergehenden Ausfall eines Relaispunktes werden die zugehörigen Organisationen bis zur Behebung der Störung direkt und unabhängig bedient, was vom Dir Comm WW und LRH Comm WW zu regeln ist.

### **ERLAUBNIS ZUR VERVIELFÄLTIGUNG**

Nichts darf über diese Leitungen vervielfältigt oder verbreitet werden, wenn es nicht von LRH genehmigt wurde, um zu verhindern, dass fremder Verkehr die Leitungen blockiert.

### **PORTO**

Studiere um das Porto, insbesondere der Luftpost, sowohl für World Wide als auch für Zentrale Orgs, zu senken.

Reduzieren Sie es.

Überarbeitet zur Neuausgabe durch:

LRH Comm WW – Rodger Wright

Qual Sec WW – Jim Keely

HCO Area Sec WW – Bruce Glushakow

Ad Council WW

LRH Comm WW – Rodger Wright

The Guardian WW – Jane Kember

für

**L. RON HUBBARD**

Founder

LRH:ei.cden

[Modifiziert durch das HCO P/L 29 Januar 1970 Issue II, FREHEIT FÜR REMIMEO, herausgegeben im Jahrbuch<sup>23</sup> 1970]

---

<sup>23</sup> Anm.d.Ü.: Sogenanntes Jahrbuch 1970 ist momentan nicht vorhanden.

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 10 MAY 1960  
(Addition to HCO Policy Letter of 22 May 1959)

CenOCon  
HCO Steno Hat

**BULLETIN DISTRIBUTION**

All HCO Bulletins or Policy Letters which are sent to the Franchise Holders should also be distributed to all staff members of the Central Orgs and other Scientology Orgs.

Peter Hemery  
HCO Secretary WW  
for L.  
RON HUBBARD



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 7 MAY 1965

Gen Non-Remimeo

*Excerpt*

**MIMEO DISTRIBUTION CHANGES**

**LTD AND GEN NON-REMIMEO  
SAINT HILL DISTRIBUTION**

All Scientologists at Saint Hill get everything that is marked Remimeo, General Non-Remimeo and Limited Non-Remimeo and all HCOBs.

The only exception is Class VI material or Power Process (VII) material. This is not distributed to anyone but the persons designated such as "R6 Co-audit" (Staff Prov CI VI) or "Sthil R6 Students" (D Unit course students) or "Power Process Staff" meaning Review Technical Personnel in the Qualifications Division only.

L. RON HUBBARD

LRH:wmc.mh.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 21 JUNE 1959

BPI

**SIGNATURES ON BULLETINS,  
POLICY LTRs AND SEC EDs**

Only when I have personally written a bulletin, a policy letter or a SEC ED should it be signed "L. Ron Hubbard" or "L. Ron Hubbard, Executive Director".

When I have knowledge of or have okayed a bulletin, policy letter or SEC ED but have not actually written it, it should be signed "Jane Doe (the name of the actual writer) for L. Ron Hubbard" or "Jane Doe, for L. Ron Hubbard, Executive Director".

When I have not seen or okayed a policy letter or a bulletin or a SEC ED but it is published by the authority of a held post such as HCO Sec, it should be signed "Jane Doe (actual name of person issuing) HCO Sec (or other title)".

The field or public must not be led to believe that I have written or issued things I have not. Further, other people have authority, too.

L. RON HUBBARD

LRH:mp.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 1 JULY 1959

Issue II  
Issued in Washington

## **RESPONSIBILITY FOR HCO FILES**

The state of HCO files is the responsibility of the HCO Communicator in any HCO office.

Where there is an HCO Steno, the Steno does the actual filing but that it is done and that it is correct is the basic responsibility of the Communicator.

Particularly the Communicator should be certain that all Policy Letters, Bulletins and Sec EDs are properly mimeoed in right quantities, kept and filed, that they exist in sufficient number and that Master File copies are untouched and never themselves issued, only copies.

This order stems from the Communicator's basic responsibility to see that dispatches get to their correct destination. As Policy Letters, Bulletins and Sec EDs are the most important general dispatches, he must be very sure that these arrive where they belong. As these are repeatedly issued from files the Communicator cannot accomplish his basic function unless they exist in proper files and quantity.

This applies to every HCO office.

L. RON HUBBARD

LRH:bg.mc.cden



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 4. JANUAR 1961

Ausgabe I

HCO-Sekretäre  
HCO-Kommunikatoren

## **DRINGEND, MIMEOVERÄNDERUNG**

Ich habe in zwei Zentralen Organisationen festgestellt, dass meine HCO-Bulletins und HCO Policy Letter *nicht* in der richtigen Farbe vervielfältigt werden.

Die korrekten Farben dafür sind die folgenden:

Folgen Sie dem Saint-Hill-Farbschema. Wenn Sie ein HCO-Bulletin mit roter Tinte auf weißem Papier erhalten, dann bringen Sie es mit roter Mimeofarbe auf weißes Papier. Wenn Sie eines mit grüner Tinte auf weißem Papier erhalten, erstellen Sie Ihre Kopie mit grüner Tinte auf weißem Papier.

Diese zwei Farben kennzeichnen Briefe und Bulletins, die ausschließlich aus *meiner* Feder stammen. Sie dürfen nicht in den allgemeinen Linien verloren gehen. Meine Kommunikationslinien werden für die Mitarbeiter durch fehlende Farbkennzeichnung abgeschnitten.

Nur diese zwei Kennfarben werden für die ganze Org vervielfältigt. HCO-Bulletins auf lachsfarbenem Papier mit grüner Tinte von Saint Hill werden in einer Zentralen Organisation folgendermaßen bearbeitet. Sie erhalten zwei Kopien. Legen Sie eine in die HCO-Akten, bringen Sie die andere am Anschlagbrett für Mitarbeiter an oder, wenn es das HCO-Bulletin anders angibt, erledigen Sie es laut Anordnung.

*Aufgepasst, Gebietssekretär*, ich möchte auch, dass Sie auf meine Materialien, die als HCO-Bulletins und HCO-Policy Letter hereinkommen, Hut-Überprüfungen bei Personal von Zentralen Organisationen durchführen, auf die die HCO Policy Letter und HCO-Bulletins Anwendung finden, so als wären es Hüte. Machen Sie das mit allen kürzlich erschienenen HCO-Bulletins und HCO Policy Letter und mit *allen* zukünftigen.

Die Hauptfunktion von HCO ist, dafür zu sorgen, dass meine Postulate sitzen. Tun Sie es bitte.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. FEBRUAR 1961

HCOs  
Zentrale Orgs

## ARTEN VON NIEDERLEGUNGEN FESTGELEGT

(Hebt die früheren Farbsysteme für Bulletins auf, aber nicht das Kennfarbensystem für Mitteilungszettel.)

Um die Verbreitung von Information zu erleichtern, werden hiermit verschiedene Arten und das *Erscheinungsbild* der Vervielfältigungen festgelegt.

Es gibt fünf Möglichkeiten, eine Kommunikationslinie zu blockieren. (Siehe *Wie man trotz einer leitenden Stellung überlebt*)

Die hauptsächliche besteht darin, sie zu überschwemmen. Lokale HCOs haben aufgrund des Versagens, das Erscheinungsbild meiner technischen Bulletins und Richtlinienbriefe unverwechselbar zu machen (Versagen, dem Farbschema des erhaltenen Exemplars von HCO WW zu folgen):

1. die Linien blockiert, indem sie es schwierig machten, den Unterschied zwischen Mimeo-Ausgaben zu erkennen, und
2. sich selbst an der Mimeo-Maschine dumm und dämlich gearbeitet. Wenn dies passiert, blockiert beides die Linien.

**Technisches** (nicht eine Notlage, wie Sie vielleicht denken) hat die höchste Priorität bezüglich Geschwindigkeit. Wenn das **Technische** zusammenbricht, geht es mit allem anderen ebenfalls bergab. Meine Prioritätslinie ist hiermit ein *HCO-Bulletin*.

Das bedeutet **Technisches**. Wenn es nur von mir stammt, ist es auf weißem Papier mit roter Tinte. Es muss von einem HCO-Büro auf weißes Papier mit roter Tinte kopiert werden. *Keinerlei* Kopien davon dürfen nach irgendeinem anderen Farbschema angefertigt werden. Kein anderer Vervielfältigungs-Typ darf dieses Farbschema verwenden.

*HCO-Richtlinienbriefe* sind nun mein administrativer Kanal für Richtlinien. Diese werden mit grüner Tinte auf weißem Papier hergestellt. Sie müssen von lokalen HCOs unter Verwendung dieses exakten Farbschemas vervielfältigt werden.

Ein *HCO-Informationsbrief* darf von jetzt an nur von mir herausgegeben werden und ist in blauer Tinte auf weißem Papier. Dies sind keine verbindlichen Daten. Es sind einfach Neuigkeiten, die ich gerne verbreitet sehen würde. Mein Material für MA (Magazinartikel) wird in blauer Tinte auf weißem Papier sein.

Diese drei Arten von Niederlegungen, wie jeweils Umrissen, sind alles, was es allein bezüglich *meiner* Mimeograph-Linie zu HCOs, Zentralen Organisationen, Missionsinhabern und der Öffentlichkeit gibt.

Um diese Farbveränderungen durchzuführen, müssen Sie eine gute Mimeo-Maschine besitzen. HCOs verwenden nur *einen* Maschinentyp – die Roneo 500 oder das spätere Roneo-Modell. Wenn HCO einen anderen Maschinentyp hat, sollte es ihn einsenden, verkaufen und sofort eine gebrauchte oder neue Roneo 500 oder ein späteres Modell mit den großen Farbbehältern für Tinte kaufen. Die Roneo wechselt die Druckfarbe in wenigen Augenblicken. Gestetner und alle anderen Marken sind beim Wechseln der Farbe zu langsam, daher arbeiten die Leute nicht damit. Die Roneo ist die richtige.

Für alle derartigen farbigen Vervielfältigungen muss in HCO eine Mappe angelegt *und aufbewahrt* werden und vollständig bleiben.

Die von HCO WW erhaltene *Originalkopie* ist als solche gekennzeichnet und mit dem Stempel NICHT ENTFERNEN versehen. Das Original dieser Ausgabe wird an der Innenseite hinten im Folder befestigt. In diesem Folder werden dann viele zusätzliche Exemplare aufbewahrt. Neue Exemplare werden diesem Folder entnommen. Das Original wird niemals ausgegeben. Die Matrize der Roneo wird in einem Schrank für Roneo-Matrizen aufbewahrt, und wenn ein Folder leer wird, werden von der Matrize weitere Kopien angefertigt und im Folder abgelegt.

In einer *zweiten* Originalmappe, die niemand anrührt und die sich nicht in der Folder-Sektion befindet, werden alle erhaltenen Originalexemplare aufbewahrt. (HCO bekommt zwei oder mehr Originale.) Diese werden verschlossen gehalten. Dies ist keine "Bibliothek". Es sind tatsächlich wertvolle Dokumente. Sie müssen sicher aufbewahrt werden, dürfen niemals benutzt oder ausgegeben werden. Sie werden auch mit "Originalkopie, nicht herausgeben" gekennzeichnet.

Wenn ein HCO-Kommunikator wissen möchte, ob er oder sie denjob gut macht, lautet die erste Frage: "Sind meine Mappen für die technischen Bulletins in Ordnung?" Zum Teufel mit allem anderen, wenn dies nicht gemacht ist. Das ist die Hauptfunktion von HCO – meine Kommunikationen. Diese Bibliothek ermöglicht, dass meine Kommunikation herausgegeben wird.

Wir *müssen* dies *jetzt* in Ordnung bringen, da ich in Kürze alles niederschreiben werde, was in Sichtweite ist. Warum sollte ich das tun, wenn Sie es nicht aufbewahren oder später herausgeben können???

Beschaffen Sie sich also eine Roneo 500 oder besser, wenn Sie keine haben. Besorgen Sie sich dazu einen Farbbehälter für Rot, Grün, Blau und Schwarz, bzw. jede Farbe, die in dieser Reihe fehlt. Bringen Sie Ihre Folder in Ordnung und die Akten auf Vordermann. Machen Sie es mit den aktuellen Akten *richtig*. Bringen Sie die alten Akten später auf den aktuellen Stand. Wenn Sie dies nicht so eingerichtet haben, haben Sie kein HCO-Büro. Sie führen nur einige seiner Funktionen aus.

In HCO muss eine vollständige Bibliothek mit Tonbändern und Originalexemplaren von Büchern zur Verfügung stehen. Und diese darf nicht durch das Ausleihen von Teilen, die nicht zurückgegeben werden, geplündert werden.

HCO ist:

1. ein Kommunikationsbüro und

2. eine technische und administrative Bibliothek, was HCO etwas zum Kommunizieren gibt.

### VOLLSTÄNDIGE LISTE DER MIMEO-AUSGABEN

Hier ist eine vollständige Liste aller Arten von HCO-Ausgaben, ihres Erscheinungsbildes, ihrer Urheberschaft und ihrer Handhabung.

*HCO-Bulletin* (datiert, das Datum wird nicht lokal verändert). Der Verteiler ist darauf angegeben. Von LRH.

*Rote Tinte auf weißem Papier*. Sofort auf der lokalen Roneo vervielfältigen und wie angegeben verteilen. Legen Sie zusätzliche Kopien ab, wie oben beschrieben.

*HCO-Richtlinienbrief* (datiert, verändern Sie das Datum niemals lokal). Der Verteiler ist darauf angegeben. Von LRH.

*Grüne Tinte auf weißem Papier*. Sofort auf der Roneo vervielfältigen und wie angegeben verteilen. Legen Sie zusätzliche Kopien ab, wie oben beschrieben. Ein HCO-Richtlinienbrief hat Gesetzeskraft.

*HCO-Informationsbrief* (datiert, verändern Sie das Datum nicht lokal). Der Verteiler ist darauf angegeben. Von LRH. *Blaue Tinte auf weißem Papier*. Das Kopieren auf der Roneo ist freigestellt. Er wird nur einseitig bedruckt, damit er an einem Anschlagbrett für Mitarbeiter oder die Öffentlichkeit ausgehängt werden kann. Von HCO WW werden zwei Exemplare geschickt. Ein Exemplar *muss* in der Originalakte für die HCO-Informationsbrief-Originale zurückbehalten werden. Wenn es zweckmäßig ist, ihn auszuteilen, dann kopieren Sie ihn vor Ort, fertigen Sie entsprechende Kopien an und erledigen Sie die Herausgabe und Ablage, wie oben beschrieben. Normalerweise würde man ihn an die Anschlagtafel für Mitarbeiter klemmen oder in einem Magazin abdrucken oder zur allgemeinen Verteilung vervielfältigen. Was davon gemacht wird, ist auf dem erhaltenen Exemplar angegeben.

---

Die folgenden sind nicht von LRH und werden folgendermaßen farblich gekennzeichnet und gehandhabt:

*HCO Technischer Ratschlag-Brief* (datiert). *Rote Tinte auf blassem lachsfarbenem Papier*. Von jedem Beauftragten von HCO WW. Er ist immer **technischer** Natur, niemals administrativ. Kann wie eine Mimeo-Ausgabe oder auch ohne seinen Verteilungsbestimmungen zu entsprechen, vervielfältigt werden. Ob er nun vervielfältigt wurde oder nicht, er muss deutlich sichtbar an der Anschlagtafel für Mitarbeiter ausgehängt werden, vorzugsweise an einem Klemmbrett. Er wird nur einseitig bedruckt. Sogar wenn er in die Mitarbeiterkörbe verteilt wird, würde er immer noch ausgehängt werden.

*HCO-Verwaltungsbrief* (datiert). *Grüne Tinte auf lachsfarbenem Papier*. Von Mitgliedern von HCO WW. Würde kopiert werden oder auch nicht und entsprechend seiner Vertei-

lungsbestimmung verteilt werden. Übermittelt Verwaltungsdaten und kommt die Verwaltung betreffenden Anfragen nach.

*HCO-Newsletter* (datiert). *Blaue* Tinte auf *lachsfarbenem* Papier. Von jeglichem Mitglied von HCO WW. Übermittelt Daten und Neuigkeiten, technischer, administrativer oder personeller Art von allgemeinem Interesse. Normalerweise nicht auf der Mimeo-Maschine vervielfältigt, sondern an der Anschlagtafel für Mitarbeiter festgeklemt.

*HCO Kontinentaler Technischer Brief* (datiert). *Rote* Tinte auf *gelbem* Papier. Von den kontinentalen HCO-Sekretären eines jeden Kontinents. Verteilt, wie es auf dem Brief angegeben ist. Übermittelt technische Ratschläge, Anweisungen und Daten. Ist keine Kopie von HCO-Bulletins, auch wenn diese darin zitiert werden können.

*HCO Kontinentaler Verwaltungsbrief* (datiert). *Grüne* Tinte auf *gelbem* Papier. Vom kontinentalen HCO-Sekretär eines jeden Gebiets. Verteilt gemäß dem Verteilerschlüssel auf dem Brief. Übermittelt Verwaltungsdaten, Anordnungen und Informationen.

*HASI-Assoziationssekretär Technische Anordnung* (nach Nummern). *Rote* Tinte auf *blauem* Papier. Vom Assoziationssekretär oder Organisationssekretär einer jeden Zentralen Organisation. Verteilen, wie vorgesehen.

*HASI-Assoziationssekretär-Verwaltungsanordnung* (datiert). *Grüne* Tinte auf *blauem* Papier. Vom Assoziationssekretär oder Organisationssekretär einer jeden Zentralen Organisation. Verteilen und kopieren, wie vorgesehen. Übermittelt technische oder administrative Daten für Dienste oder Personal in einer Zentralen Organisation. Kann von einem Assoziationssekretär oder einem Unterabteilungsleiter stammen, aber wenn sie von einem Unterabteilungsleiter stammt, darf sie nur mit Zustimmung des Assoziationssekretärs vom Unterabteilungsleiter für den Assoziationssekretär herausgegeben werden.

*Sekretariell gezeichnete Führungsanweisung* (nummeriert). *Grüne* Tinte auf *blauem* Papier. Von LRH. Verteilen, wie vorgesehen. Dies ist tatsächlich die Wiederherausgabe der Assoziationssekretär- oder HCO Kontinentalen Anordnung nach Überprüfung durch TRH. Entworfen, um bei Streit oder Unstimmigkeiten zwischen HCO Kontinental oder dem Gebietssekretär und dem Assoziationssekretär der HASI eine Bestätigung zu geben, etwas festzulegen oder es zu beenden.

Alle obigen Ausgaben werden durch die Bürotätigkeit in HCO herausgegeben.

Die folgenden Veröffentlichungen sind allgemeiner Natur:

*Neue Bücher*, so wie sie von HCO geschrieben und verkauft werden.

*Bulletins für professionelle Auditoren*. Ein Magazin, das von HCO WW an alle internationalen Mitglieder von HCO WW herausgegeben wird, sobald die Adressen von Mitgliedern Zentraler Organisationen irgendeines Kontinents eingegangen sind. Herausgabe erfolgt monatlich. Wird direkt von HCO WW an Mitglieder verschickt. HCOs und Zentrale Organisationen werden mit Exemplaren zur eigenen Verwendung versorgt.

*Nationales Magazin*. Wird monatlich unter dem Titel für den Kontinent herausgegeben: *Certainty*, *Ability* usw. usw. Wird vom HCO Kontinental eines Kontinents zusammengestellt. Wird von der größten Zentralen Organisation auf deren Kosten gedruckt und versandt.

Entnimmt Anzeigen und Material für Artikel aus HCO-Informationsbriefen und anderen Quellen. Muss die Zustimmung des Assoziationssekretärs der Zentralen Organisation und seiner Unterabteilungsleiter haben, bevor es gedruckt wird, damit gewährleistet ist, dass ihre Kampagnen vorangetrieben und Angebote öffentlich bekannt gemacht werden. Bei intelligenter Verwendung minimiert es kostspielige spezielle Mailings. Wird an jeden geschickt, der in den aktiven CF-Akten ist, ob Mitglied oder nicht. Wird nachträglich oft als Informationsmaterial für die einzelne Person aus der Öffentlichkeit verwendet.

*Broschüre.* Eine kurz gefasste Auflistung und Beschreibung von HASI-Diensten und Büchern, die von einer Zentralen Organisation herausgegeben wurden. Darf nur Standard-Dienste enthalten. Material wird nicht mit Datum versehen. Beschreibt jede Aktivität knapp und erläutert, wie man diese Dienste erhält.

*Spezielle Mailings.* Werden von Zeit zu Zeit herausgegeben, um der Öffentlichkeit oder professionellen Auditoren spezielle Veranstaltungen oder Angebote anzukündigen. Nach Ermessen des Assoziations-Sekretärs.

*Technische Formulare.* Rote Tinte auf weißem Papier. Wie angegeben.

*Verwaltungsformulare.* Grüne Tinte auf rotem (rosa) Papier. Wie angegeben.

*Informationspakete.* Werden vom Briefregistrar für neu interessierte heute, von denen man den Namen bekommen hat, erstellt und versandt.

*Spezielle Informationspakete.* Werden vom Briefregistrar erstellt und versandt, um verschiedene Personengruppen seiner Versandliste, die schon etwas abgeschlossen haben, über den nächsten Dienst zu informieren, an dem sie interessiert sein könnten. Es könnte ein Buch-Infopaket für eine Person geben, die gerade ein Buch gekauft hat, ein Test-Infopaket für eine Person, die gerade getestet wurde, ein PE-Infopaket für die Person, die gerade einen PE-Kurs abgeschlossen hat, usw., usw. In jedem Falle bietet es den *nächsten* Dienst an.

---

Bitte folgen Sie diesen Kennfarben und Bestimmungen, damit die Druckschriften zur Bezugnahme für Mitarbeiter und für die Ablage gut erkennbar bleiben und um somit zu verhindern, dass die Tinte durch zu große Mengen abgeschnitten wird.

Stellen Sie Vervielfältigungen nur einseitig auf *dünnem* Papier her.

Drei oder mehr kommen von HCO WW. Legen Sie ein Exemplar von allem, was Sie bekommen, in der Originalakte ab. Legen Sie das zweite Exemplar in dem Folder für die Originale ab. Verwenden Sie das dritte für Kopierarbeiten oder für das Klemmbrett. Bewahren Sie die Daten sicher auf. Geben Sie die Daten ordnungsgemäß heraus. Seien Sie flink und sorgen Sie dafür, dass sie verfügbar bleiben.

## WIE MAN ANHAND DES PAPIERS ETWAS ERKENNT

Persönlich von *LRH* geschriebene Ausgaben sind auf *weissem* Papier, raue Struktur, gute Qualität **mit farbiger Tinte**.

Ausgaben von *HCO WW* sind **auf blassem lachsfarbenem Papier**.

Ausgaben von *HCO Kontinental* sind auf **gelbem Papier**.

Ausgaben der *HASI* sind auf **grünem Papier**.

*Technische Formulare* sind auf **weissem Papier**.

*Verwaltungsformulare* sind auf **rotem Papier**.

*Material für die Öffentlichkeit* ist immer auf weißem Papier mit schwarzer Tinte, es sei denn, dass eine Farbbroschüre herausgegeben wird. In diesem Falle ist es ein Büchlein, keine Vervielfältigung.

### WIE MAN ANHAND DER TINTE ETWAS ERKENNT

**Rote Tinte** bedeutet *Technisches* im gesamten System.

**Grüne Tinte** bedeutet *Verwaltung* im gesamten System.

**Blaue Tinte** bedeutet *Information* im gesamten System.

**Schwarze Tinte** bedeutet *öffentliche Linien* und keine Org-Daten.

---

Wenn Sie nach der Papierfarbe Ausschau halten, können Sie es schneller finden.

Wenn Sie nach *Technischem* Ausschau halten, ob nach einem Bulletin oder einem Formular, wird es immer in *roter* Tinte sein. Wenn Sie nach *Verwaltungsdaten* suchen, werden sie immer in *grüner* Tinte sein. Wenn Sie nach einem *Informationsbrief* suchen, wird er immer in *blauer* Druckfarbe sein.

Falls es sich nur um Material für die Öffentlichkeit handelt, wird es in der Regel schwarze Tinte sein, außer es ist fantasie reich gedruckt und enthält eine Menge Bildmaterial; dann könnte es jede Farbe haben, aber es wird sich nicht in Ihren Bulletin-Foldern befinden.

Nichts von dem Obigen verändert das Papierfarbensystem für interne Mitteilungszettel – lachsfarben für HCO, grün für HASI, rot für die Buchhaltung, gelb für Durchschläge, weiß für hinausgehende Briefe.

Das mag alles viel zu ausgeklügelt aussehen – bis Sie einen Hut voll mit durcheinander geworfenen Bulletins haben und der PC auf dem Stuhl in seinen letzten Zügen zu hegen scheint.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. FEBRUAR 1961

HCOs  
Zentrale Orgs

**DIREKTIVEN EINES VORSTANDSMITGLIEDS**

(Zusatz zum HCO PL vom 4. Febr. 61,  
ARTEN VON NIEDERLEGUNGEN FESTGELEGT)

*Kontinentale Direktorendirektiven* sollen in grüner Tinte auf grünem Papier stehen; sie werden für die Veröffentlichung von Vorstandsprotokollen verwendet und für jede einen weiten Bereich betreffende Direktive. Sie stammen von einem Mitglied des Internationalen Vorstands oder einem Kontinentalen Direktor.

Eine Technische Direktive, die von einer solchen Quelle stammt, soll in roter Tinte auf grünem Papier stehen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. JUNI 1961

CenOCon

## **ANORDNUNGEN**

Alle Direktiven oder Anordnungen, die als HASI-Assoziationssekretär-Technische Anordnungen, HASI-Assoziationssekretär-Verwaltungsanordnungen, HCO Kontinentale Technische Briefe und HCO Kontinentale Verwaltungsbriefe herausgegeben werden, sind nur solange gültig, wie sie HCO-Richtlinienbriefen, HCO-Bulletins und darin enthaltenen festgesetzten Durchführungsrichtlinien und technischen Richtlinien für Zentrale Organisationen oder Stadtbüros nicht widersprechen.

Jegliche oben genannte HASI-Assoziationssekretär Technische Direktive oder HCO Kontinentale Direktive kann von jedem für null und nichtig erklärt werden, der – anhand von gezeigten und vorliegenden HCO-Richtlinienbriefen oder HCO-Bulletins – beweisen kann, dass irgendeine der erstgenannten Direktiven den zuletzt genannten widerspricht.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. MAI 1965  
Ausgabe I

Wiedervervielfältigen

## **AUFHEBUNG VERSCHIEDENER DIREKTIVEN**

Alle Verwaltungsbriefe, kontinentalen Briefe, kontinentalen Direktiven, Verwaltungsanweisungen, Weisungen, Empfehlungen und jede andere Ausgabe irgendeines Beauftragten oder einer Führungskraft der Scientology, sei sie schriftlich oder mündlich, ist mit diesem Datum aufgehoben.

Nur nach dem 1. März 1965 herausgegebene sekretariell gezeichnete Führungsanweisungen sind in Kraft.

Nur HCOBs und Richtlinienbriefe sind in Kraft. HCOBs und HCO-Richtlinienbriefe sind nicht aufgehoben.

Nach dem 1. März 1965 herausgegebene sekretariell gezeichnete Führungsanweisungen sind nicht aufgehoben.

Dieser Richtlinienbrief entkräftet nachdrücklich jede Anweisung oder Abmachung, sei sie schriftlich oder mündlich, die von irgendeiner Scientology Führungskraft außer mir selbst stammt.

Deshalb sollten jegliche Abmachungen oder Anweisungen oder Direktiven von Führungskräften, die vor diesem Datum liegen, von der herausgebenden Führungskraft, die den Posten jetzt innehat, überprüft werden und dem Büro von LRH, Saint Hill zur Überprüfung vorgelegt werden, bevor sie nochmals herausgegeben werden.

Dies beeinflusst in keiner Weise die momentanen routinemäßigen Anweisungen, die Mitarbeiter nach diesem Datum erhalten.

Der Grund für diesen Richtlinienbrief ist, jegliche ausstehenden Pläne oder Anweisungen oder "Richtlinien", die ich nicht kenne, abzuklären, falls irgendwelche existieren, damit neue Hüte und das neue Org Board reibungslos eingesetzt werden können, ohne dass sich alte Anweisungen von Führungskräften und neue Richtlinien widersprechen.

Die standardgemäßen, seit langem bestehenden Richtlinien, die in HCO-Richtlinienbriefen herausgegeben und von mir selbst unterschrieben wurden, bleiben, wo sie zutreffen, in Kraft.

In HCOBs herausgegebene, von mir unterschriebene Technologie, bleibt unverändert.

## **NEUE DIREKTIVEN**

Es dürfen hiernach keine neuen Verwaltungsbriefe von planender oder fortbestehender Natur ohne Genehmigung des Büros von LRH herausgegeben werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 3. FEBRUAR 1966

Ausgabe III

Wiedervervielfältigen  
Hut des LRH-  
Kommunikators  
Hut des Exec Sec

**SEC ED ÄNDERUNG**  
**BEI DER HERAUSGABE UND DEM GEBRAUCH**

Jede Sec ED, die vom Leitenden Direktor persönlich geschrieben ist, wird künftig so aussehen:

WEISSES PAPIER

BLAUE FARBE

Diejenigen Sec EDs, die von Führungssekretären oder der Beratenden Versammlung für den Leitenden Direktor und in seinem *Namen* herausgegeben wurden, bleiben wie folgt:

BLAUES PAPIER

BLAUE FARBE

werden aber unterzeichnet mit

BERATENDE VERSAMMLUNG

(Ort) für den Leitenden Direktor (Ort)

oder

HCO-Führungssekretär oder Org-Führungssekretär  
für den Leitenden Direktor (Ort)

Alle Sec EDs für die Beratenden Komitees oder Sekretäre sehen folgendermaßen aus

PAPIER IN DER FARBE DER ABTEILUNG

BLAUE FARBE

und werden vom ernannten Beratenden Komitee oder dem Sekretär "im Namen des Leitenden Direktors (Ort)" unterschrieben.

Der LRH-Kommunikator eines Gebietes kann jegliche Sec ED für das Gebiet unterzeichnen und zur Herausgabe genehmigen, mit der einzigen Voraussetzung, dass sie den Richtlinien oder Anweisungen einer höheren Org oder der Internationalen Führungsabteilung (WW) oder dem Leitenden Direktor nicht widersprechen.

*Keine* Sec ED oder sonstigen Führungsanweisungen dürfen ohne Zustimmung des LRH-Kommunikators herausgegeben werden, und **alle** allgemeinen Anweisungen der Bera-

tenden Versammlung oder eines Führungssekretärs *müssen* die Form einer Sec ED haben, und *alle* allgemeinen Anweisungen der Beratenden Komitees oder Sekretäre müssen von der Beratenden Versammlung der Org genehmigt und als Sec EDs mit Zustimmung des LRH-Kommunikators herausgegeben werden.

Wo es irgendeinen Widerspruch gibt oder eine Frage von Wichtigkeit, haben WW Sec EDs vor lokalen Sec EDs Vorrang, und Sec EDs, die vom Leitenden Direktor geschrieben sind (die weißen) haben vor allen anderen Vorrang.

Sec EDs behalten ihre traditionellen Formen und Siegel bei.

**Von jeder herausgegebenen Sec ED muss eine Kopie an WW geschickt werden.**

Dieser Richtlinienbrief hebt Führungsanweisungen von Abteilungen oder Orgs auf, die in irgendeiner anderen Form als der Sec-ED-Form herausgegeben wurden.

Direkte Anordnungen an bestimmte Posten innerhalb der Bereiche einer Org brauchen nicht in Form einer Sec ED zu sein, jedes ausführliche Projekt aber wohl.

Ein Direktor kann allgemeine Anordnungen und Projekte nur als Sec EDs über den Sekretär herausgeben, und zwar so wie es oben für Sekretäre beschrieben ist, und nur mit der Genehmigung seines Sekretärs.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 3 FEBRUARY 1966

Issue V

Remimeo  
AdCouncil Hats  
Exec Sec Hats  
AdComm Hats  
Secretary Hats  
LRH Comm Hat  
HCO Area Sec  
HCO Steno Hat

*All Divisions*

**SEC EDs**

**DEFINITION AND PURPOSE**

**CROSS DIVISIONAL ORDERS**

In a SEC ED neither an Advisory Committee nor a Secretary may order another division than their own.

An Executive Secretary may issue a SEC ED that crosses divisions but only those divisions directly under that Executive Secretary (HCO Exec Sec SEC EDs may only order the two HCO divisions, Org Exec Sec SEC EDs may only order the four [org] divisions).

The Advisory Council SEC EDs may order HCO and Org Divisions at the same time.

Advisory Councils, in approving the text of SEC EDs before passing them on to the LRH Communicator for an okay to issue should be very careful to see that no AdComm issues SEC EDs to other divisions than their own.

The LRH Communicator in authorizing the issue of a SEC ED, should be careful that this policy letter is not violated.

No SEC ED of any kind may be issued unless it has been authorized by the LRH Communicator and any violation of issue authority should be reported to the LRH Communicator WW who is to refer it to the AdCouncil WW for action.

SEC EDs improperly issued have no validity and need not be obeyed and may not be used for hearings or Comm Evs.

---

The meaning of the word SEC ED is "Secretarial to the Executive Director". The word "Secretarial" applies to the signature meaning it is signed as official *by* a person other than LRH personally. It is the written initials in the lower left hand corner that are "secretarial".

The system came into use to accommodate cable orders originally. By being sealed and initialled by an official person like a notary public in the org, the validity of the order was attested as a valid order of LRH.

Approval by an Advisory Council or an Exec Sec and authorization by the LRH Communicator for issue are now both required before the secretarial official in HCO (usually the HCO Steno) may seal, initial and issue the order. It is *this* person who requires that the AdCouncil or an Exec Sec *and* the LRH Communicator's initials appear on the original copy before she may type, seal and initial and then publish a SEC ED.

The HCO Steno may *not* issue any SEC ED today which does not have the initials of the AdCouncil or an Exec Sec *and* the initials of the LRH Communicator on it or unless it is in the handwriting of LRH or has come off the telex or through the mails from WW and is a valid communication from proper persons there. The LRH Communicator WW must be the transmitting authority from WW and must initial any despatch or telex before transmission that is to become a SEC ED at the other end. The HCO Steno must look for this before issuing. Her guide is that if the LRH Communicator's initials are not on it she may not issue it, excepting only it being in the handwriting of LRH or personally transmitted by him.

SEC EDs are fast orders and have top priority in transmission and execution. They take precedence over all other orders both in transmission speed and execution.

The priority of SEC EDs is as follows:

- LRH Personally written or personally sent
- SEC ED AdCouncil WW
- SEC ED Exec Sec WW
- SEC ED AdCouncil Area
- SEC ED Exec Sec Area
- SEC ED AdComm Area
- SEC ED Secretary Area.

The penalty for not complying with a SEC ED is a misdemeanor and must result in an Executive Ethics Hearing or an Ethics Hearing.

If Executive Secretaries in an area fail to respond to WW SEC EDs, they are usually scheduled for early removal by WW.

SEC EDs have the virtue of making orders known and setting them on file where they can be referred to by other than the recipient.

The *only* answers to a SEC ED if one isn't going to do it are:

1. An immediate petition to LRH on SEC EDs issued by LRH personally or
2. A job endangerment chit immediately filed in Ethics.

If this step is lacking and it is found that a SEC ED has not been complied with, then an Executive Ethics Hearing or an Ethics Hearing **must** follow when the non-compliance is discovered.

Every single major danger condition at Saint Hill in 1965 was found to have had as its source the non-compliance with a SEC ED. If this policy seems unduly harsh then add up that fact. Some of these danger conditions involved day and night work by top brass. And every one of them would have been prevented had Ethics had this attitude toward non-compliance with a SEC ED. The cost of these non-compliances ran above £10,000 and they threatened the very existence of Scientology. And each one would have been prevented had SEC EDs been complied with. From this, one should regard non-compliance with a SEC ED without instantly petitioning or filing a chit for job endangerment as something one does just before taking the arsenic.

The *only* thing that holds down the size of Scientology today is simply non-compliance. The only thing that makes trouble is non-compliance.

The SEC ED system is designed to make orders public and get them complied with fast.

Conversely, if the order wasn't in a SEC ED or Policy Letter, it does not have Ethics force – that is to say one can't be seriously tried for it.

All current projects and programmes should be in SEC EDs so people know what they are. Those written in despatches only are written in sand.

SEC EDs can be confidential and of limited issue.

SEC EDs expire one year from their date of issue if not sooner by reason of their text.

If a SEC ED is to be preserved beyond a year it must be converted into a Policy Letter by sending it to LRH.

The Director of Inspection and Reports is responsible for routinely checking the SEC ED file for non-compliances and when found must forward the matter to Ethics for prompt action.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.rd



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. AUGUST 1966

Allg. Nicht-  
Wiedervervielfältigen

**SEC EDS DES LEITENDEN DIREKTORS**

(Verbessert den HCO PL vom 7. Mai 65, AUFHEBUNG, ÄNDERUNG DER  
MIMEOVERTEILUNG [Verteilung der Sekretariellen Führungsanweisung])

Sämtliche Sec EDs des Leitenden Direktors müssen von der Vervielfältigungseinheit Weltweit getippt und abgezogen werden. Sie müssen von der HCO-Schreibkraft Saint Hill unmittelbar nach Erhalt von der Vervielfältigungssektion WW verteilt werden.

Sec EDs des Leitenden Direktors sind eine schnelle, schnelle, schnelle Linie und haben Vorrang vor jeder anderen Ausgabe. Es wird daher erwartet, dass jegliche Sec ED innerhalb einer Stunde nach Erhalt getippt, abgezogen und vollständig verteilt wird, jegliches Versäumnis, eine Sec ED des Leitenden Direktors herauszugeben, oder jeglicher Stopp irgendwo auf dieser Linie wird als Verbrechen, wenn nicht als Schwerverbrechen betrachtet.

Es obliegt der Verantwortung des LRH-Kommunikators Weltweit dafür zu sorgen, dass diese Linie mit hoher Geschwindigkeit am Laufen gehalten wird und jegliches Versäumnis bei der Herausgabe oder Stopps auf diesen Linien an Ethik zu berichten, die sofort Ethikmaßnahmen ergreifen muss, um die für die gestoppte Linie verantwortliche Person ihres Postens zu entheben.

Sec EDs, die nicht vom Leitenden Direktor originiert worden sind, gehen zum Tippen, Abziehen und der Verteilung an die HCO-Schreibkraft.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 13 JUNE 1969

Remimeo  
Exec Hats

**SUMMARY OF POLICY ON EXECUTIVE DIRECTIVES,  
ADMIN AND ADVICE LETTERS, AND EXECUTIVE LETTERS**

To re-establish *Executive Directives* as "high speed urgent communications having the force of policy and requiring instant emergency compliance", the following types and *appearances* of mimeos are instituted:

*EXECUTIVE DIRECTIVES*

Blue ink on blue paper.

*E.D.'s* are there to say **what policy** should be concentrated on, not to give new orders.

*E.D.'s* are high *velocity comm lines* used to change personnel, to handle emergencies or to make limited time policies or to handle personnel conflicts or chronic slumps.

**E.D.'s must be specifically assigned to a person or persons** who will be responsible for doing them. *E.D.'s* containing projects require doingness. **They** must be *done* by someone.

*E.D.'s* expire one year from their date of issue if not sooner by reason of their text.

*E.D.'s* are entered in a log similar to LRH Comm Log but in the Dept of I & R of issuing org. Compliance to *every E.D.* must be reported to I & R of issuing org.

The penalty for not complying with an *E.D.* is a misdemeanour and must result in an Executive Ethics Hearing or an Ethics Hearing.

If Continental Executive Secretaries fail to respond to WW *E.D.'s*, they are usually scheduled for early removal by WW.

The *only* answer to an ECWW *E.D.* if a Continental Exec is not going to do it is to immediately order his CLO at Worldwide to convene a CLO Council to take up his complaint (as per HCO PL 20 April 1969 CLO *Council WW*).

ECWW *E.D.'s* are distributed to Continental Exec Councils and they distribute to area orgs as follows:

1 Copy to A/Guardian Area

1 Copy to LRH Comm Area

1 Copy to each Exec Sec

1 Copy to Reception ED file

### *ADMIN LETTERS, ADVICE LETTERS*

Pale salmon paper. HCO Divs – green ink, Org Divs – red ink, Public Divs – black ink.

Purpose: Normal general policy enforcement or advices.

Usually designated General Non-Remimeo.

Remain in force until cancelled.

### *HCO EXECUTIVE LETTERS*

Blue paper. Green ink.

Meant for every org. Remimeo or Non-Remimeo as specified.

Purpose: Carry advices, how to do things, short term projects, requests for data, information, reports on the states of things in general or some activity in particular or how some extreme condition was caused or how some extreme condition is progressing.

Headed: TO:

FROM:

SUBJECT:

REFERENCE: (with numbered paragraphs)

When an Exec Letter requests data it is headed under the HCO EXECUTIVE LETTER OF DATE: \_\_\_\_\_, REPORT REQUIRED. This is done only when reports are required from all orgs. When an Exec Council receives a REPORT REQUIRED HCO EXECUTIVE LETTER, the HCO Exec Sec immediately makes a folder for it, with title and date one month hence and holds it ready.

All reports received as a result (usually written on the Executive Letter received by the org) are instantly and accurately filed in that folder.

In exactly one month as visible by its date on the folder, this folder is sent to Dept I/R of senior org who has this logged to check compliance.

### *HCO INFO LETTERS*

Blue ink on white paper. Strictly an LRH line only.

---

This HCO Pol Ltr summarizes and aligns the following Policies and E.D.'s:

HCO PLs:

20 APRIL 1969	CLO COUNCIL WW
25 OCT. 1968	IMPORTANT, ADMIN KNOW HOW
10 AUG. 1966	SEC EDS, EXECUTIVE DIRECTOR & GUARDIAN (AMENDS 7 MAY 1965)
13 FEB. 1966	SEC ED OK (CONTINUED) POL LTR CHANGES AND ORIGINS
3 FEB. 1966	SEC EDS, DEFINITION AND PURPOSE CROSS DIVISIONAL ORDERS
3 FEB. 1966	SEC ED CHANGE IN ISSUE AND USE
11 JAN. 1966	AdCOUNCIL AND AdCOMMS ORDERS, ISSUE OF
8 MAY 1965	CANCELLATION OF ASSORTED DIRECTIVES
8 MAY 1965 II	FLASH COLOURS AND DESIGNATIONS-SEC EDS, FORM
7 MAY 1965	CANCELLATION MIMEO DISTRIBUTION CHANGES
22 FEB. 1965 III	EXECUTIVE DIRECTOR COMM LINES
7 JUNE 1961	ORDERS
5 JUNE 1961	CONTINENTAL ISSUES
4 FEB. 1961	TYPES OF LETTERS ESTABLISHED

E.D. 1 INT 6 SEPT. 66 (RENAMING OF SEC EDS)

SEC ED 457 INT SEC EDS, DISTRIBUTION OF (23 AUGUST 1966)

Dissem Sec/WW	– Pat Bloomberg
HCO Area Sec/WW for AD COUNCIL WW	– Bruce Glushakow
Qual Sec/WW	– Jim Keely
LRH Comm/WW	– Rodger Wright
EXEC COUNCIL WW	
THE GUARDIAN WW	– Jane Kember
for	
L. RON HUBBARD	
Founder	

LRH:ei.cden



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. OKTOBER 1966  
Ausgabe I

Wiedervervielfältigen

## UNTERSCHRIFTEN AUF RICHTLINIENBRIEFEN

(Modifiziert jede bestehende Richtlinie betreffend Unterschrift nur auf Richtlinienbriefen)

Jeder Richtlinienbrief, den ich nicht persönlich geschrieben habe, muss folgende Unterschriften tragen:

1. Des tatsächlichen Verfassers
2. Jeder genehmigenden Stelle oder Identität, die notwendig ist, um ihn rechtskräftig zu machen.

Dies kann bedeuten, dass Richtlinienbriefe, die ich nicht persönlich geschrieben habe, mit fünf oder sechs Namen unterzeichnet sein können.

Der Grund dafür ist, dass ein kürzlich verfasster Richtlinienbrief durchschlüpfte, der sechs wichtige Richtlinien über Ethik verletzte und nicht angezweifelt wurde, weil er meinen Namen trug. Ich hatte ihn jedoch nie gesehen und er war die notwendigen Genehmigungslinien nicht durchlaufen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 24. SEPTEMBER 1970RA  
Revidiert am 3. Juli 1977

Remimeo  
Alle Hüte

## ARTEN VON AUSGABEN

Um den Wert und die Verteilung verschiedener, wichtiger Arten von Mimeo-Ausgaben klarzustellen, wird die folgende Zusammenfassung gemacht.

**HCO PL – Hubbard-Kommunikationsbüro-Richtlinienbrief.** Nur von LRH geschrieben. Dies ist eine ständig gültige Veröffentlichung sämtlicher Technologie bezüglich dritter Dynamik, Org und Verwaltung. HCO PLs bilden ungeachtet des Datums oder Alters das Know-how für das Leiten einer Org, Gruppe oder Gesellschaft. Der Großteil des Hut-Materials besteht aus HCO PLs. Sie sind mit grüner Farbe auf weißem Papier gedruckt. Sie werden fortlaufend nach Datum geordnet. Wenn mehr als ein HCO PL am selben Tag herausgegeben wird, werden sie mit Ausgabe I, II, III usw. gekennzeichnet. Jede Org muss jeweils Originalakten sowie Akten mit vielen Kopien davon haben, sonst ist sie nicht in der Lage, Hüte oder Hut-Packs für Mitarbeiter zusammenzustellen oder zu wissen, was sie tut, und sie wird scheitern. Es werden ebenfalls Akten mit Matrizen geführt, um die Vorräte an HCO PLs aufzufüllen. Es hat 20 Jahre gedauert herauszufinden, wie man Orgs leitet. Es steht alles in HCO PLs. HCO PLs werden an alle Mitarbeiter oder wie angegeben oder entsprechend der Zusammenstellung in Packs verteilt.

**HCOBs – Hubbard-Kommunikationsbüro-Bulletins.** Nur von LRH geschrieben. Sie sind die technische Herausgabelinie. Sie sind von der ersten Veröffentlichung an gültig, außer sie wurden ausdrücklich aufgehoben. Alle Daten für Auditing und Kurse sind in HCOBs enthalten. Eine Org braucht Originalakten davon (sowie eine Ablage mit Matrizen), von denen Kurs-Packs zusammengestellt werden können. Sie beschreiben das Produkt der Org. Sie werden wie angegeben verteilt, gewöhnlich an Mitarbeiter, die mit Auditing und Ausbildung befasst sind. Mit roter Farbe auf weißem Papier gedruckt, fortlaufend nach Datum.

**TONBÄNDER** – Diese bilden, je nach Bestimmung, eine Herausgabelinie sowohl für Richtlinien als auch für Tech, und sie werden bei der Verlagsorganisation kopiert und für Kurse, Kongresse und andere Zwecke herausgegeben.

**LRH EDs – Führungsanweisungen von L. Ron Hubbard**, früher Sec EDs genannt. Dies sind Ausgaben von LRH an verschiedene Regionen. Ihre Geltungsdauer ist auf ein Jahr beschränkt, wenn sie vollständig befolgt werden; dann geraten sie automatisch außer Gebrauch. Andernfalls gelten sie so lange, bis sie vollständig befolgt oder geändert oder von einer anderen LRH ED aufgehoben werden. Sie enthalten aktuelle Planung, Projekte, Pro-

gramme, unmittelbare Anordnungen und Anleitungen. Sie sind für eine Region nummeriert, und zwar der Reihe nach für die Region, und werden an Mitarbeiter oder spezielle Posten in Orgs geschickt. Sie sind mit blauer Farbe auf weißem Papier mit einem speziellen Kopf gedruckt.

Das Obige sind die vier wichtigsten Herausgabelinien gültiger Daten. Sie haben, was Vervielfältigung und Verteilung angeht, oberste Priorität.

Rote, grüne oder blaue Farbe auf weißem Papier kennzeichnet ausschließlich mein Material. Es dürfen keine anderen Vervielfältigungen unter Verwendung dieser Farbzusammenstellungen herausgegeben werden. Dies dient dazu, mein Material von anderem zu unterscheiden und es leicht erkennbar zu machen. Die Erfahrung zeigt, dass die Org-Statistiken und die Ergebnisse in der Öffentlichkeit mit der Durchsetzung von LRH EDs, HCOBs und HCO PLs sofort in die Höhe schießen.

**AUSGABEN DER VORSTÄNDE – BPLs** (Richtlinienbriefe der Vorstände), BTBs (Technische Bulletins der Vorstände), BEDs (Führungsanweisungen der Vorstände). Ihr Inhalt ähnelt dem von HCO PLs, FICOBs beziehungsweise LRH EDs, doch sind sie von jemand anderem als LRH geschrieben und werden auf Flag von oder für den Vorstand der Scientology Kirchen herausgegeben. BPLs und BTBs sind solange in Kraft, bis sie aufgehoben oder revidiert werden. BEDs sind ein Jahr lang gültig; danach sind sie abgelaufen, wenn sie nicht vorher aufgehoben wurden. Die Verteilung von Ausgaben der Vorstände erfolgt wie angegeben. Sie werden auf gelbbraunem Papier mit grüner Farbe für BPLs, roter für BTBs und dunkelblauer für BEDs gedruckt.

**HCO-VERWALTUNGSBRIEFE** – Vom HCO-Personal Flags mit Genehmigung der AVU herausgegeben. Grün auf lachsfarben. Enthalten Checklisten von Ausgaben und Verwaltungsdaten informativer Natur, keine Richtlinien oder Anordnungen. Verteilung wie angegeben.

**EDs – Führungsanweisungen.** Von einem Führungsrat herausgegeben und nach dem Gebiet, für das sie gelten, benannt. So bedeutet ED WW herausgegeben für WW. Ihre Geltungsdauer ist auf ein Jahr beschränkt. Sie enthalten verschiedene unmittelbare Anordnungen, Programme usw. Mit blauer Farbe auf blauem Papier gedruckt.

**ABTEILUNGSANORDNUNG** – Jede Abteilung hat ihre eigene Anordnungslinie zu ihren Mitarbeitern oder zu ihren gleichnummerierten Abteilungen. Unter der Anordnung stehen der Ort und der Name der Org. Das Papier entspricht der Kennfarbe der Abteilung.

## **ANORDNUNGEN DER SEA ORG**

Anders als MOs (auch Missionsbefehle, Mission Orders genannt) (nicht FMOs [Flag-Missionsbefehle, FMOs]), COs (Kontinentale Anordnungen, Continental Orders), SSOs (Stationsschiffsanordnungen, Station Ship Orders) und OODs (Tagesbefehle, Orders of the Day) müssen alle Ausgaben der Sea Org, die nicht von LRH geschrieben sind, von der AVU vor der Herausgabe genehmigt werden und werden für die Vorstände der Scientology Kirchen herausgegeben.

**FO – FLAG ORDER.** Dies entspricht in der Sea Org einem Richtlinienbrief. Enthält Richtlinien und nautisches Material. Sie sind nummeriert und mit Datum versehen. Sie verfallen nicht. HCO PLs und FOs sind beide in Sea Org-Orgs, -Schiffen, -Büros und – Stützpunkten in Kraft. Mit schwarzer Farbe auf weißem Papier gedruckt. Verteilung an alle Sea-Org-Mitglieder. Es ist äußerst wichtig für Sea Org-Einheiten, Originalakten und

Mengen von FOs zu haben, aus denen Hüte für S.O.-Personal und -Kurse zusammengestellt werden können.

**GBO – CENTRAL BUREAUX ORDER (ANORDNUNG FÜR DAS ZENTRALE BÜRO).** Gilt für S.O.-Bureaux. Geht nur an Bureaux-Personal und Führungskräfte von S.O.-Organisationen. Üblicherweise ist unter dem Kopf vermerkt, auf welches Bureau sie sich bezieht. Wird vom Leiter eines zentralen Bureaus in Flag herausgegeben. Schwarz auf weiß gedruckt. Fiat für Nicht-Bureaux-Personal keine Gültigkeit. Sie regelt die Organisation und Tätigkeit von SO-Bureaux und deren Büros. Bureaux braucht Originalakten für Bureaux-Flüte.

**BO – BASE ORDER.** Wurde als austauschbarer Begriff für Flag-Anordnung verwendet. FOs begannen als Base Orders. Wurde gelegentlich irrtümlicherweise in Stützpunkten (Basen) benutzt. Sollte eine CO (Kontinentale Anordnung) sein, wenn sie lokal herausgegeben wird. Sie werden in ihren eigenen Akten nach Gebieten geordnet nach fortlaufender Nummerierung abgelegt.

**SO ED – SEAORG EXECUTIVE DIRECTIVE.** (SEA ORG-FÜHRUNGSANWEISUNG). Wird umfassend oder auch nicht an S.O.- und/oder Scientology-Orgs verteilt und ist für beide verbindlich. Wird gewöhnlich von Flag-Managementpersonal herausgegeben. Enthält unmittelbare Anordnungen oder Programme. Blau auf blauem Papier.

**FDD – FLAG DIVISIONAL DIRECTIVE (FLAG-ABTEILUNGSDIREKTIVE).** Gilt für bestimmte Abteilungen in Scientology- und S.O.-Organisationen gleichermaßen. Sie entspricht einer Abteilungsanordnung in der Sea Org. Ist einer WW-Abteilungsanordnung übergeordnet. Herausgegeben von einem Flag-Adjutanten. Auf der Kennfarbe der Abteilung gedruckt.

**FCO – FLAG CONDITIONS ORDER (FLAG-ZUSTANDSANORDNUNG).** Entspricht einer HCO-Abteilungsanordnung einer Scientology Org wie zum Beispiel einer Ethik-Anordnung. Wird nur an die Betroffenen und den Master-at-Arms verteilt (Ethikakten).

**FMO – FLAG MISSION ORDER (FLAG-MISSIONSBEFEHL).** Wird an die Betroffenen ausgegeben, nicht an andere. Gewöhnlich vertraulich. Sollte nie herumgezeigt oder an Bureaux-Verbindungsbüros, die mit der Mission nicht befasst sind, geschickt werden.

**MO – MISSION ORDER (MISSIONSBEFEHL).** Herausgegeben von einem Flag-Operations-Verbindungsbüro unter der Aufsicht seines Kommandierenden Offiziers. Vertraulich, keine weitere Verteilung als an die Betroffenen und eine Kopie an Flag.

**FSO – FLAG SHIP ORDER.** Verlässt Flag niemals. Vollständige Verteilung an das Personal des Flag-Schiffs.

**SSO – STATIONSHIP ORDER** (STATIONSSCHIFFSANORDNUNG). Ausschließlich für dieses Stationsschiff vom Kapitän oder stellvertretenden Kapitän herausgegeben. Sie geht an das gesamte Schiffspersonal und eine Kopie an Flag.

**CO – CONTINENTAL ORDER** (KONTINENTALE ANORDNUNG). Vom Kontinentalen Kapitän oder Kommandierenden Offizier eines FOLO herausgegeben. Geht an das gesamte S.O.-Personal des Gebiets.

**AO – AIDES ORDER.** Behandelt EXTERNE Angelegenheiten, die mit FOLOs und externen Orgs zu tun haben. Enthält gewöhnlich Evaluations (Auswertungen) von mir selbst oder von Flag-Managementpersonal. Das Programm einer Evaluation wird manchmal als FPGMO (Flag-Programmanordnung) herausgegeben. Sie gehen an höhere Führungskräfte in Flag und an betroffene Mitarbeiter. Sie werden für das jeweilige Gebiet, für das sie gelten, durchnummeriert.

**FPGMO – FLAG PROGRAM ORDER** (FLAG-PROGRAMMANORDNUNG). Wird in Flag für internen oder externen Gebrauch herausgegeben. Enthält lang- oder kurzfristige Produktionsprogramme, die gewöhnlich die Gesamtheit oder den Hauptteil der Handhabung einer veröffentlichten Evaluation ausmachen. Wird verteilt wie angegeben. Werden für das jeweilige Gebiet, für das sie gelten, durchnummeriert.

**FPJO — FLAG PROJECT ORDER** (FLAG-PROJEKTANORDNUNG). Wird auf Flag herausgegeben, um ein Target eines Programms auszuführen. Wie FPGMOs werden auch FPJOs auf Flag für den internen oder externen Gebrauch herausgegeben. Wird verteilt wie angegeben. Werden für das jeweilige Gebiet, für das sie gelten, durchnummeriert.

**FPO – FLAG PERSONAL ORDER** (FLAG – PERSONALANORDNUNG). Enthält alle Personalversetzungen, -absetzungen und -ernennungen usw. in Flag sowie solche, die von Flag in Orgs angeordnet wurden. Wird nur von Flag herausgegeben. Aufgebaut gemäß dem HCO PL vom 24. Sept. 71, MODELL ZUR VERWENDUNG VON POSTENZUWEISUNGEN. Wird an die Betroffenen verteilt.

**T.I.Ps – TECHNICAL INDIVIDUAL PROGRAMS** (TECHNISCHE INDIVIDUELLE PROGRAMME). Wird erstellt, damit persönliche Programme für Studenten und PCs, die nach Flag kommen, herausgegeben und veröffentlicht werden können. Nummeriert und mit Datum versehen. In einer Ausgabe kann sich mehr als ein Programm befinden. Sie stehen auf GRÜNEM einseitig beschriebenen Papier, damit sie zerschnitten werden können. Werden nur an die Betroffenen verteilt.

**FBDLs – FLAG BUREAUX DATA LETTERS** (FLAG-BUREAUX-DATENBRIEFE). Wird von einer Flag-Führungskraft an COs/EDs, FRs und Flag-Führungskräfte herausgegeben. Ihr Zweck ist es, FÜHRUNGSKRÄFTE ZU INFORMIEREN. Kann Neuigkeiten, Vorwarnungen vor starkem Aktivitätszuwachs, Expansion oder PR- Angelegenheiten von Interesse enthalten. Im Wesentlichen sind es Newsletters. Sie sind nummeriert. Mit schwarzer Farbe auf weißem Papier gedruckt. (Früher war es blaue Farbe auf weißem Papier).

**OOD – ORDERS OF THE DAY** (TAGESBEFEHLE). Werden täglich von einem Commanding Offizier an seine eigene Einheit herausgegeben und können laufende Aktivitä-

ten, Ethik-Anordnungen usw. von anderen enthalten. Enthält den Zeitplan des Tages. Dient als Unterweisung für die Mannschaft.

(OODs werden auch von Leitenden Direktoren oder Führungskräften in Scientology Organisationen an ihre eigenen Orgs herausgegeben.)

Von *sämtlichen* Arten von S.O.-Anordnungen wird nur die FO sorgfältig aufbewahrt und in den Originalakten abgelegt, da es sich um HUT-Material handelt, das für die Wirksamkeit, das Wohl und die Sicherheit der Mannschaften äußerst wichtig ist.

Originalakten mit HCO PLs und HCOBs sind auch in S.O.-Einheiten erforderlich, was also nur drei äußerst wichtige Ablagen ergibt, und diese können anhand der aufbewahrten Matrizen lokal reproduziert werden.

Alle S.O.-Ausgaben sind mit schwarzer Farbe auf weißem Papier gedruckt, außer der SO ED, der FDD und des T.I.Ps. Die Kennfarbe von HCO PLs und HCOBs wird in den S.O.-Originalakten beibehalten.

Beachten Sie, dass sämtliche S.O.-Ausgaben außer FOs und CBOs innerhalb eines Jahres verfallen und keine fortgesetzte Gültigkeit haben.

### **FALSCHER ZIELGRUPPE**

Der Grund, weshalb es derart viele Arten von Anordnungen gibt, besteht darin, Zielgruppen voneinander zu trennen. Tonbänder werden oft für andere Zielgruppe als die beabsichtigten verwendet, und sie sollten aus diesem Grund im Auge behalten werden.

Es ist nicht schwierig, die verschiedenen Anordnungen auseinander zu halten. Es ist hauptsächlich für das Verteilungs-, Mimeo- und Ablage-Personal von Interesse, dass die verschiedenen Arten von Anordnungen ganz genau erkannt werden, und für die Mitarbeiter, damit sie die relative Befehlskraft dessen, was sie erhalten, verstehen.

L. RON HUBBARD

Gründer

*Revision unter Mithilfe des LRH*

*Comm Policy Revision Project I/C*

*[Anmerkung des Herausgebers: Eine vollständigere Liste von Mimeo-Ausgaben befindet sich im Anhang von OEC-Band 0. ]*



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 2 MAY 1972RA

Revised 29 June 1977

Remimeo  
Exec Hats  
Mimeo  
HCO

## NUMBERING OF MIMEO ISSUES

HCOB lists, Executive Directives, Ethics Orders, Project Orders, Conditions Orders, Flag Conditions Orders, evaluations, Flag Bureaux Data Letters, **and all such mimeo issues that carry a number** must be so numbered that two or more issues that refer to the same situation carry the same number plus a hyphen and number (-1 or -2) so they can be referred back by the reader to the original.

Example: A Comm Ev, let us say, is No. 1304. The findings of that Comm Ev are not given a new number. The findings are No. 1304-1. If a Review Comm Ev is then done, it is then numbered No. 1304-2. The reader at once knows (with the hyphen + 2) that two earlier issues exist (original and -1) and what the number is.

When an issue is cancelled, the number is followed by "R" on the next issue meaning REVISED.

Example: HCOB List 12 (there is no such list), when Revised would be HCOB List 12R, to mean "This is a new issue of List 12 and List 12 is cancelled and we now have List 12 REVISED."

When a list (List 12R) is further revised it becomes unwieldy to continue to string out Rs (List 12RRRRRR). A Case Supervisor and auditor gets tired of writing Rs! Therefore after the first R, one adds A, B, C, etc. Thus List 12RRRRRRR would be List 12RF.

Originally HCOB lists were changed by letter only. Thus you have L-1-C which one issue earlier was list L-1-B. One earlier was L-1-A. And one earlier than that was plain L-1. L-1-C will now be, if it is ever revised, L1RD. This is to prevent people from thinking there are different lists.

## SUMMARY

ED 201 SEATTLE, concerning hiring, laying out a program, is cancelled and a new program is put out. The new number is therefore ED 201R SEATTLE. When added to, it becomes ED 201R-1 SEATTLE. If this were cancelled and a **new** program issued, it would be ED 201RA SEATTLE.

A Flag Conditions Order (or Ethics Order) for a Committee of Evidence might be FCO 3021. The findings would then be FCO 3021-1. A Review Comm Ev on it would be FCO 3021-2.

An HCOB giving a list might be "C/S 105." A revised version would be "C/S 105R." A new revision would be "C/S 105RA," etc.

### **HCOBs & PLs**

When an HCOB or Policy Letter is revised, its original date is preserved. The word Revised follows the date. If it is cancelled again and substituted for, it would be "RA." Example: HCO Policy Letter 2 May 72 if cancelled and reissued would be HCO PL 2 May 72R, 12 July 73. If cancelled and reissued again it would be HCO PL 2 May 72RA, 18 June 74. If just plain cancelled, it would be HCO PL 2 May 72, Cancelled 27 May 82. The date is not changed.

This brings a standard to reissues and helps the reader trace back earlier issues.

### **ADDITION**

Add a number to original (\_\_\_\_\_ -1).

### **REVISION**

Add "R" to original (\_\_\_\_\_ R).

### **R-REVISION**

Add a letter to the R (\_\_\_\_\_ RA).

### **CANCELLATION**

Add "Cancelled + date."

### **REINSTITUTED**

If a cancelled one is revived, issue with a new date with a statement under it what the old one was.

L. RON HUBBARD  
Founder

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 2 NOVEMBER 1967

Issue II

Remimeo  
HCO Exec Sec Hat  
Org Exec Sec Hat  
HCO Area Sec Hat  
Dept of Inspections & Rpts  
Hats

**HCO DIVISION, DEPARTMENT OF  
INSPECTIONS AND REPORTS**

In accordance with HCO Policy Letter of February 28, 1966 entitled, "Danger Condition Data, Why Organizations Stay Small", the following sets out the Sections and Units of the Department of Inspections and Reports.

All Organization Boards are to be posted in accordance with this line-up.

DEPARTMENT OF INSPECTIONS AND REPORTS

Director of Inspections & Reports

INSPECTIONS SECTION

Inspections Officer

INSPECTOR UNIT

Inspector In-charge

Statistics Verification Inspector

Projects Inspector

Things That Shouldn't Be Inspector

CONDITIONS ENFORCEMENT UNIT

Conditions Enforcer

SECURITY UNIT

Security In-charge

Security Checkers

Watchman

Guards & Forces

PROMOTIONAL ACTIONS INSPECTIONS UNIT

Promotional Actions Inspector

REPORTS SECTION

Reports Officer

OIC UNIT

OIC In-charge

Statistic Collection Clerk

OIC Graphs Clerk

OIC Distributing Clerk

TIME MACHINE UNIT

Time Machine Clerk

REPORTS FILE UNIT

Reports File Clerk

ETHICS SECTION

Ethics Officer

ETHICS ADMIN UNIT

Ethics Interview Officer

Ethics Offences Sorting Clerk

Ethics Actions by Conditions Sorting Clerk

Ethics Interrogatory Clerk

Ethics Orders Preparations Clerk

PUBLIC ETHICS UNIT

Public Ethics Officer

Public Ethics Interview Officer

Public Ethics Offences Sorting Clerk

Public Ethics Interrogatory Clerk

Public Ethics Orders Preparation Clerk

PTS & SUPPRESSIVE INVESTIGATIONS UNIT

PTS & Suppressive Investigations In-charge

Investigators

Evidence Collection Clerk

ETHICS FILES UNIT

Ethics Files In-charge

Public Ethics Files Clerk

Staff Ethics Files Clerk

Dead Files Clerk

ORG RUDIMENTS SECTION

Org Rudiments Clerk

LEGAL SECTION

Legal In-charge

Corporation & Board Book Clerk

Passport Clerk

Work Permit Clerk

Valuable Documents Clerk

Solicitor Liaison

Note that as per HCO Policy Letter of 6 October 1967, an org of more than 100 staff members has a Public Ethics Officer and Ethics Interview Officer.

Mary Sue Hubbard  
The Guardian WW

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:jp.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 22 JANUARY 1962

CenOCon

*Urgent*

## CRASH PROGRAM

### **I want this done.**

Not that orgs are failing. They are not, but on the contrary are advancing.

Not that you don't have a lot to do routinely. You do.

**But** – our forward advance is stirring up certain exact problems common to every office. There are certain remedies for these problems. They are all contained below.

This is what I want you to institute as the highest importance.

1. HCO Area Sec. Get org ruds in, one after the other, as rapidly as you can and then go over them again and again.
2. D of P – Outside pcs. At the end of each week's auditing on an HGC pc, check that pc out for **missed** withholds and pull them. Do this as D of P or appoint a special person who can really run a meter. The only question asked is "Has a withhold been missed on you?" Clean up those missed. If other ruds wildly out, return pc to his or her staff auditor to get the pc squared away. Do this on Thursday as part of pc's auditing time. Use a specialist, not the staff auditor. Use a British Mark IV only. This will zoom ARC with org and get you the re-sign-ups you are now missing.
3. HCO Sec's Staff Staff Auditor. Take Staff Staff Auditors into HCO but pay them from Central Org. Run the staff through one by one and only pick up missed withholds with a British Mark IV meter. Pick up the missed W/Hs and then go to the next staff member. Applies to all staff members. This is a specialist action. All HCO supervised, and HCO supervises all staff auditing from here on. And keep the staff members winning on their auditing.
4. D of T. Get personal with your students. Get them winning and graduating. Make auditors, don't just follow routine. Make students straighten up students. Personal interview students frequently. Get them winning. Do training by checksheet, not by mass classes. Get auditors graduating. Keep their interest up. Get students coming out of the Academy and have them auditing to high quality.
5. HCO Board of Review. Take exam for Class II and III off the HCO Area Sec. Do good, sound examination. Does the staff member know the data, not the commas. Find out what goofiness a person who can't pass an exam is up against and straighten it up,

don't just examine and fail people. Get people passing perfect. Don't defy people to pass perfect. This data can be learned. Remember that data exams are complemented with practical performance. (We have a student at Saint Hill who knows all the HCOBs and tapes perfectly and yet couldn't give an assist to a cat or read a meter needle if he were threatened with hanging if he didn't do it.) These are the things that will get the org there and raise your units.

So please, please, please, get on them fast and keep on them.

L. RON HUBBARD  
Founder

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 4. SEPTEMBER 1965

Ausgabe I

Remimeo  
HCO-Abteilung  
Unterabteilung für Inspek-  
tionen und Berichte  
Unterabteilung für Weiter-  
leitung, Erscheinungsbild  
und Personal

## **INSPEKTIONSBEAUFTRAGTER**

Die Pflicht des Inspektionsbeauftragten ist es, den Zustand verschiedener Projekte und Befehle zu inspizieren und dies an den Sekretär der betreffenden Abteilung zu berichten.

Der Inspektionsbeauftragte gibt keine Befehle oder Instruktionen an Mitarbeiter heraus.

Wenn er über den Zustand von Projekten und Befehlen berichtet, schickt der Inspektionsbeauftragte keinen Durchschlag seines Berichtes an das betreffende Personal, sondern an den betreffenden Sekretär.

Diese Berichte werden über den Direktor für Inspektion und Berichte, den HCO- Gebietssekretär und den HCO-Führungssekretär weiterbefördert, dann zum betreffenden Sekretär.

Kopien aller durchgeführten Inspektionen werden vom Inspektionsbeauftragten in der Org-Personalakte des betreffenden Personals abgelegt.

Deshalb sind alle Inspektionsberichte dreifach ausgestellt, das Original und eine Kopie für die oben angegebene Route, eine Kopie für die Personalakte der betreffenden Person.

Alle Ethikzettel, die aufgrund von Nicht-Befolgung und Abänderung bezüglich Projekten oder Befehlen geschrieben wurden, werden vom betreffenden Sekretär eingereicht, nicht vom Inspektionsbeauftragten.

## **DIE ORG-PERSONALAKTEN**

Der Personalbeauftragte in der Unterabteilung für Weiterleitung, Erscheinungsbild und Personal führt die Org-Personalakten.

Diese bestehen aus nach Abteilung und Unterabteilung geordneten Akten, wobei für das Personal innerhalb einer Unterabteilung jeweils alphabetisch geordnete Folder zur Ablage dienen. Der HCO-Führungssekretär und der Org-Führungssekretär werden unter der Füh-

rungsabteilung nach ihren Büros einsortiert. Sekretäre werden dem Namen nach als Abteilungspersonal einsortiert.

Nichts wird nebelhaft nur nach Abteilung, Unterabteilung oder Sektion einsortiert, sondern nach dem Namen der Person in jenem Teil. Beispiel: Ein Bericht über die "Organisationsabteilung" wird im Folder mit dem tatsächlichen Namen des Org-Sekretärs abgelegt. Ein Bericht über die "Unterabteilung für Technische Dienste" wird unter dem tatsächlichen Namen des Direktors für Technische Dienste einsortiert.

Wenn Personal versetzt wird, wird der gesamte Folder zum neuen Posten gewechselt. Bei einer Entlassung wird die Akte geschlossen und alphabetisch nach Namen unter früheres Personal abgelegt.

Der Personalbeauftragte legt jeweils eine Kopie *jeder* Sekretariellen Führungsanweisung, jedes Verwaltungsbriefes oder jeder Ethik-Anordnung in den Folder einer jeden Person, die erwähnt wird, und wenn eine Abteilung, Unterabteilung oder Sektion nebelhaft erwähnt wird (kein tatsächlicher Name, nur die Abteilung, Unterabteilung oder die Sektion), geht eine Kopie davon in die Akten des sich darin befindlichen Personals.

Um dies zu bewerkstelligen, werden zusätzliche Exemplare von Sekretariellen Führungsanweisungen vom Sekretär des Leitenden Direktors oder von Mimeo angefertigt.

Der Name auf der Anweisung wird mit einem Stift eingekreist, bevor sie in der Akte einer Person abgelegt wird.

Inspektionsberichte werden wie oben abgelegt.

Sobald eine neue Person eingestellt wird, wird vom Personalbeauftragten ein Folder angefertigt und den Org-Personalakten hinzugefügt.

Kopien aller die Person betreffenden Verträge, Vereinbarungen oder rechtlichen Papiere werden in den Org-Personalakten abgelegt. Die Originale werden in den Akten für wertvolle Dokumente aufbewahrt.

Auf Saint Hill wird eine solche Akte für jede Organisation der Welt geführt. Sie wird wie oben geführt, aber ist natürlich viel dünner.

Alle Gutachten für Führungskräfte, von der Person beantwortete HCO-Führungsbriefe werden in seiner Akte in Saint Hill abgelegt, genauso wie jede Korrespondenz vom Kommunikationsmitglieds-System samt der dazugehörigen Antwort.

Kontinentale Orgs führen skelettartige Akten der anderen Orgs in ihrem kontinentalen Gebiet.

Alle Kopien der Org Boards anderer Orgs werden von einer höheren Org in den Org-Personalakten am Kopf der Akte für die jeweilige Org aufbewahrt.

Abgesehen von Saint Hill und kontinentalen Orgs haben andere Orgs für ihre Akten externer Orgs nur die Kopien der Org Boards ihrer höheren Orgs, als diese herausgegeben wurden.

Die Org-Personalakten werden zu Beförderungszwecken und für jede benötigte Umorganisation benutzt. Sie sollten daher alles enthalten, was Licht auf Effektivität, Ineffektivität oder den Charakter des Personals wirft.

Die Org-Personalakten werden von Ethik zu Rate gezogen (siehe HCO PL 1. SEPT. 65 VI, ETHIKSCHUTZ), um zu bestimmen, ob die Statistiken eines Personalmitgliedes nach oben oder unten gehen, so daß es die eigenen Aktionen entsprechend überwachen kann und Personal mit Aufwärtsstatistiken nicht belästigt, mit Personal mit mittelmäßigen Statistiken routinemäßig umgeht und Personal mit Abwärtsstatistiken hart angehen kann.

Kopien der Berichte des Beratenden Komitees der Abteilungen, der Berichte der Beratenden Versammlung und vereinzelt, überzählige OIC-Statistikkurven, die eine Anzahl von Wochen zeigen, werden ebenso in der Org-Personalakte abgelegt, um Ethik dabei zu helfen zu entscheiden, wer oder was zu untersuchen ist, wenn schlechte Berichte eintreffen.

Ethik hat seine eigenen Akten. HCO hat außerdem unter Verschuß stehende Akten wertvoller Dokumente sowie andere Akten. Die Org-Personalakten heben keine von diesen auf, da sie rein personelle Angelegenheiten betreffen, um bei Ernennungen, Zuweisungen, Beförderungen und Ethikaktionen gegenüber Personal zu helfen.

Große Sorgfalt sollte vom Personalbeauftragten aufgewendet werden, um dafür zu sorgen, daß alles Anerkennenswerte oder Nichtanerkennenswerte über sämtliches Personal unter dem Namen der Person in den Org-Personalakten abgelegt wird.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. FEBRUAR 1965  
Ausgabe I

Saint-Hill-Mitarbeiter  
Am Mitarbeiteranschlag-  
brett aushängen

## INSPEKTIONEN

Am Freitag jeder Woche (außer an Feiertagen, in denen der nächstgeeignete Tag an dessen Stelle tritt, ohne dass dadurch eine Inspektion ausgelassen wird) werden der **Organisationssekretär** und der HCO-Gebietssekretär alle Bereiche und Unterabteilungen von Saint Hill inspizieren.

Es folgen die Bereiche in der Reihenfolge, in der sie inspiziert werden. Die Inspektion soll um 9.30 Uhr beginnen.

- Kellergeschoss des Herrenhauses
- Erster Stock des Herrenhauses
- Kinderzimmer
- Räume der Hausangestellten
- Hofbereich und Gebäude
- Kantine
- Halle
- Pavillon
- Kapelle
- Heizungsräume (Kurs)
- Kursbadezimmer und WCs
- Garagen und Wagen
- Gärtnerschuppen Gelände 4 und Wald
- Gelände 1, 2 und 3, Tennisplatz und Gebäude
- Nördliche Fahrstraße
- Gärten des Herrenhauses
- Östlicher Park
- Park

- Teich und Bach
- See
- Straßen

Der Organisationssekretär soll zu Obigem alle Einheiten und Unterabteilungen in der Reihenfolge des physischen Vorhandenseins hinzufügen.

Der Organisationssekretär soll in jedem Bereich von der Person, die für diesen Bereich am meisten verantwortlich ist und vom HCO-Gebietssekretär begleitet werden.

Der Organisationssekretär wird jedem Bereich auf der Grundlage von 100 Prozent eine Note geben in Bezug auf a) in der vergangenen Woche erledigte effektive Arbeit, b) Zustand der Einrichtung und des Bestands, c) keine Beschädigung und d) Sauberkeit.

Der HCO-Gebietssekretär wird während des Verlaufs der Inspektion alle Anweisungen, Benotungen oder Anmerkungen, die vom Organisationssekretär ausgesprochen werden, niederschreiben oder von einer Schreibkraft festhalten lassen und wird diesem Inspektionsbericht all seine eigenen Kommentare hinzufügen.

Am Ende der Inspektion wird der Inspektionsbericht getippt und eine Kopie bis zum folgenden Montag am Anschlagbrett für Mitarbeiter ausgehängt. Das handschriftliche Original und die getippten Kopien werden in einem Buch im Kommunikationsbüro aufbewahrt.

Beförderung des Personals und Erhöhungen von Unterstützungszahlungen oder Versetzungen auf einen niedrigeren Posten und Kürzungen, Versetzungen und Entlassungen von Mitarbeitern werden diese visuellen Inspektionen und den jeweiligen wöchentlichen Bericht mit deren Bewertungen als Grundlage haben, aber werden durch Berichte über Einnahmen und Ausgaben, wo diese ebenso zutreffen, modifiziert. Eine beständige Bewertung von 100 Prozent über einen Zeitraum von drei Monaten muss in einer passenden Belohnung für die verantwortliche Person resultieren. Eine beständige Bewertung von 50 Prozent oder weniger über einen Zeitraum von sechs Wochen muss Postenenthebung, Versetzung oder Entlassung für die verantwortliche Person der Unterabteilung oder der Einheit zur Folge haben.

Ein zusätzliches vervielfältigtes Formular – Inspektionsbeurteilungsblatt genannt – das vom Organisationssekretär gemäß der obigen Liste erstellt wird, dem aber sämtliche Unterabteilungen und Einheiten hinzugefügt werden, muss gemäß dem Inspektionsbericht mit den a)-, b)-, c)- und d)-Spalten hinter jedem Punkt und den für die Woche eingetragenen Bewertungen ausgefüllt werden. Das Original wird bis am Dienstag nach der Inspektion an den amtierenden Leitenden Direktor und von dort an den Vorstand weitergeleitet. Eine Kopie wird zusammen mit dem Inspektionsbericht am Anschlagbrett für Mitarbeiter angebracht. Eine zweite Kopie wird im Buch für Inspektionsberichte abgelegt. Das Original und beide Kopien des Inspektionsbeurteilungsblattes müssen vom Organisationssekretär und dem HCO-Gebietssekretär unterschrieben werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 15. AUGUST 1965

Remimeo  
Alle Mitarbeiter-Hüte  
Inspection Officer

## **DINGE, DIE NICHT SEIN SOLLTEN**

Wenn Sie etwas sehen, das in der Org vor sich geht oder nicht korrekt ist, das Ihnen nicht gefällt, Sie aber keinen Ethikzettel einreichen wollen oder Sie tatsächlich nicht wissen, über wen Sie berichten sollen, **schreiben Sie einen Mitteilungszettel an den Beauftragten für Inspektionen.**

Teilen Sie ihm mit, was Sie bemerkt haben, und geben Sie ihm alle Daten, die Sie haben.

Der Beauftragte für Inspektionen wird dies dann untersuchen und an die richtigen Führungskräfte einen Bericht erstellen oder selbst einen Ethikzettel über die Personen, die gegen etwas verstoßen haben, einreichen.

Meckern Sie nicht einfach, wenn es etwas gibt, das Ihnen nicht gefällt.

Teilen Sie es dem Beauftragten für Inspektionen mit. Dann kann etwas dagegen unternommen werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer



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

Ausgabe II

Remimeo  
Exec Hüte  
Comm Hüte  
D Insp & Rpts Hüte

## **ORDER BRETT UND ZEITMASCHINE**

Exekutives müssen ein "Order Brett" haben und benutzen.

Wenn in Scientology etwas nicht geschrieben ist, ist es nicht wahr. Das ist ein Haupt-Policy.

Es trifft auf alles zu.

Jede Order, die ein Exekutives ausgibt, muß schriftlich vorliegen.

Er schreibt die Anweisung auf einem Klammerbrett. Ein Blatt Papier ist darauf in der Farbe seiner Division. Ein Blatt Kohlepapier und ein Kugelschreiber werden unter die Spitze der Klammer geklemmt. Es kann einen Haken an der Rückseite haben, der über den Gürtel einer Person geschoben wird, wenn sie herumgeht. Dies ist das Order Brett.

Sogar wenn man eine mündliche Anweisung gibt, wird sie auch niedergeschrieben.

Der Exekutive behält keine Kopien seiner Anweisungen. Sie werden von dem Department 'Inspection and Reports' aufbewahrt.

Das Original wird der Person zugeleitet, die die Anweisung erhält. Die Kopie wird der Inspection Sektion des Department 'Inspection and Reports' zugesandt. Wenn jemand von seiner Comm Station entfernt ist, werden die Kopien auf dem Order Brett gelassen, bis er zurückkommt, und dann werden alle Kopien an Inspection gesandt.

## **KOMMUNIKATOR AKTION**

Die Kopie einer Anweisung wird an Inspection gesandt, weil sie offensichtlich eine Kopie ist und eine Anweisung. Sie wird nicht besonders gekennzeichnet.

Ein Original, das durch die Komm-Linien gesandt wird, ist offensichtlich eine Original-Anweisung, da es keine Kopie ist. Sie wird einfach in den Basket des Empfängers gelegt.

## AKTION DES UNTERGEBENEN

Die Person, die die Anweisung erhält, führt sie aus, sagt, daß sie sie ausgeführt hat (oder nicht ausführen konnte) auf der ursprünglichen Anweisung, die sie erhalten hat, und sendet sie an **Inspection**. Jedoch selbst wenn sie die Anweisung an ihren Vorgesetzten sendet, der die Anweisung ausgeschrieben hat, sendet der Kommunikator sie nur an Inspection.

## INSPECTION AKTION

Inspection hat eine Zeitmaschine. Dies ist eine Reihe von Körben, die jeden Morgen um einen Basket weiter vorgeschoben werden.

Die Kopie einer Order wird in den heutigen Basket gelegt.

Wenn das Original hereinkommt, wird die Kopie aus dem Basket herausgesucht (nach Datum und 'colour flash' – Farbsignal), und die Kopie und das Original werden zusammengeheftet und an den Exekutive gesandt, der die Anweisung gegeben hat.

Orders, die nicht innerhalb einer Woche erfüllt werden, fallen natürlich aus der Zeitmaschine heraus, indem sie in dem Korb erscheinen, der heute geleert wird. (Die Anweisung wurde vor einer Woche hineingetan und rückte dann jeden Tag um einen Korb weiter vor).

Von der Anweisung wird eine Kopie gefertigt und an Ethik gesandt zwecks Ablage in dem Ethik Folder des Staff Members, und die Kopie zählt als Bericht gegen den Staff Member.

Die Kopie wird an den Exekutive zurückgesandt, der die Order geschrieben hat, um ihm zu zeigen, daß seine Anweisung nicht ausgeführt wurde, damit er die Situation handhaben kann. Von dem Exekutive wird in diesem Falle kein Report benötigt, da sich die Kopie bereits in Ethik befindet.

Der Exekutive sollte eine Untersuchung anstellen oder Ethik bitten, das zu tun, wenn die Angelegenheit von beträchtlicher Wichtigkeit ist.

Wenn ein Original an Inspection gesandt wird, zu dem es keine Kopie gibt, wird es kopiert und behalten, und die Kopie wird an den Exekutive geschickt mit einem "Sir, eine Kopie Ihrer Anweisung ist verloren gegangen. Haben Sie versäumt, eine einzureichen?" Dies diszipliniert einen vergeßlichen Exekutive. Wenn Inspection die Antwort erhält, fügt es das Original bei und sendet es an den Exekutive zurück.

## MÜNDLICHE ANWEISUNG

Ein Untergebener kann eine mündliche Anweisung an Ethik berichten da sie seine Statistiken und seine Arbeit gefährdet, denn es bleibt offen, daß jemand sagen könnte, die Anweisung hätte anders gelautet.

## **PROJEKT ANWEISUNG**

Wenn mehr als zwei Wochen erforderlich sind, um eine Sache durchzuführen, dann ist es ein Projekt und kann nicht angewiesen werden ohne Klärung durch das Office of LRH, Design und Planungs-Authoritäts Sektion. Wenn ein Projekt genehmigt wurde, hat es eine Nummer und seine Nummer muß auf der Anweisung als Projekt Nummer angegeben werden.

Inspection legt Projekte in ihren eigenen Akten ab. Diese sind auch als Zeitmaschine aufgezo-gen, indem die Akten-Schublade einmal monatlich geleert wird oder einmal jährlich. Projekte laufen nur einen Monat oder ein Jahr und müssen routinemäßig durch Inspections inspiziert werden, das dann jeglichen Fortschritt oder Mangel daran an das Office of LRH berichtet.

## **DRINGENDE ANWEISUNGEN**

Anweisungen, die von dem Exekutive als dringend markiert werden, gelangen in eine eintägige Zeitmaschine und werden an einem Tag gehandhabt, wie oben für eine Woche beschrieben.

L. RON HUBBARD

LRH:mh.cden



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 21. SEPTEMBER 1965

Ausgabe I

Allgemein nicht Wieder-  
vervielfältigen

**SAUBERKEIT UND ORDENTLICHKEIT  
VON RÄUMLICHKEITEN**

Es ist wichtig, unser Image gegenüber der Öffentlichkeit aufrechtzuerhalten und zum Nutzen der Öffentlichkeit, der Mitarbeiter und Studenten saubere und ordentliche Räumlichkeiten zu präsentieren.

Um das zu erreichen, muss der Inspektionsbeauftragte, wenn er bei seiner regelmäßigen Freitags-Inspektion des Anwesens und der Räumlichkeiten unordentliche oder schmutzige Büros und ein unordentliches oder schmutziges Anwesen vorfindet, das Folgende tun:

1. Über die betreffende Person oder Sektion einen Ethik-Zettel einreichen.
2. Den betreffenden Sekretär mit einem vollständigen Bericht informieren und eine Kopie davon in die Zeitmaschine legen.
3. Wird derselbe Verstoß zwei Wochen hintereinander begangen, ist ein Ethik-Zettel über die betreffende Person oder Sektion einzureichen.
4. Berichten Sie die Namen der Missetäter und die Art des Verstoßes dem Ethik-Officer, damit er oder sie irgendeine Ethik-Aktion, die als notwendig erachtet wird, ergreifen kann, um zu erreichen, dass die Arbeit erledigt und die Befehle befolgt werden.
5. Wenn die Ergebnisse der Inspektion am Anschlagbrett für Mitarbeiter ausgehängt werden, ist auch eine Liste der eingereichten Ethik-Zettel und der Grund für diese Ethik-Zettel auszuhängen.
6. Ein Zweiter-Verstoß-Zettel sollte deutlich gekennzeichnet sein und auch als "Zweiter-Verstoß-Zettel" ausgehängt werden.
7. Der Inspektionsbeauftragte sollte auch nachsehen, dass die Befehle ausgeführt wurden, und nimmt das Wort "erledigt" nicht einfach als eine Befolgung hin, sondern sollte es durch tatsächliche Beobachtung überprüfen.

Lassen Sie uns also saubere und ordentliche Räumlichkeiten halten, in denen wir arbeiten und an denen wir uns erfreuen, und unsere Zeit damit verbringen, die Sache ins Rollen zu bringen.

L. Ron Hubbard  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 27. AUGUST 1965

Sthil  
Mitarbeiter  
Studenten  
Preclears

**UNTERBRINGUNG VON MITARBEITERN,  
STUDENTEN UND PRECLEARS**

Jeglicher Mitarbeiter, Student oder Preclear, der in gemieteten Räumlichkeiten wohnt, muß dafür verantwortlich gemacht werden, daß er die Räume in ebenso gutem Zustand verläßt, wie er sie vorgefunden hatte. Dies umfaßt natürlich nicht die normale Abnutzung.

Wenn von einem Vermieter ein Schadenersatzanspruch gestellt wird und der Scientologe das Gefühl hat, dies sei ungerechtfertigt, so ist es die Sache des Inspektionsbeauftragten, dies zu untersuchen und zu entscheiden.

Wenn festgestellt wird, daß der Scientologe Schuld hatte, wird die Nichtzahlung solchen Schadenersatzes zu einer Ethikangelegenheit werden. Die Absicht dahinter ist, daß sowohl dem Scientologen als auch dem Eigentümer der Räume Gerechtigkeit widerfährt. Daher können einem Hauseigentümer Schadenersatzzahlungen zugesprochen werden, aber sie sollten im Verhältnis zu dem tatsächlich angerichteten Schaden stehen.

Viele Scientologen wohnen in East Grinstead und da der Kurs expandiert, wird es in der Zukunft noch eine Menge mehr geben. Die Unterbringungsmöglichkeiten sind bereits begrenzt. Es besteht keine Notwendigkeit, diesen Zustand zu verschlimmern, indem man bei den örtlichen Hausbesitzern Unmut schafft. Diese Policy steht mit unseren Scientology Rechtskodizes im Einklang.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. NOVEMBER 1966  
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen

## STATISTIKINTERPRETATION ANWESENSTATISTIK

Die Anwesenstatistik muss, damit sie überhaupt etwas aussagt, korrekt inspiziert werden.

Immer dann, wenn sie in einer Anwesenstatistik über den nutzbaren Raum eine lange waagerechte Linie sehen, wissen Sie, dass dort entweder keine Inspektion stattfindet oder eine inkorrekte Inspektion oder "freundliche" Inspektion.

Eine Anwesenstatistik wird **nicht** erstellt, indem man von einem bekannten Betrag Quadratmeter abzieht. Sie wird festgestellt, indem man eine Inspektion im Hinblick auf einen sauberen, wohlgeordneten Arbeits- oder Grundstücksbereich durchführt und dies auf Papier schriftlich festhält. Wenn alle solchen Bereiche gefunden sind, wird das Ergebnis zusammengezählt und das ist die Statistik.

Ein "nutzbarer Raum" ist einer, der für die Org eine Werbung darstellt, von der Org benutzt werden kann, angemessen geheizt oder gekühlt ist, für seinen Zweck ausgestattet ist, sauber, ordentlich und brauchbar ist. Es mag sich bloß um Szenerie handeln, dennoch ist es "nutzbarer Raum".

Solche Statistiken sollten in *Quadratschritten* gemessen werden, nicht in Quadratmetern oder Quadratdezimetern. Denn man kann einen solchen Raum oder einen solchen Bereich immer abschreiten. Ein Schritt sind etwa 75 cm. Man schreitet einfach diese Räume mit einem normalen, nicht übertrieben großen Schritt ab.

Eine Gebietstabelle innerhalb und außerhalb der Räumlichkeiten ist leicht entwickelt, indem der Inspektionsbeauftragte einfach die Bereiche abschreitet, die in perfektem Zustand sind. Nach und nach mag es dahin kommen, dass alles nutzbar ist, doch bis dahin misst der Inspektionsbeauftragte das ab, was die Inspektion besteht und erstellt anhand seiner Inspektion eine Tabelle von Bereichen.

Wenn der Inspektionsbeauftragte irgendwelche Abfälle, Schmutz oder unbrauchbare Teile der Einrichtung oder sonst irgendetwas findet, was das Erscheinungsbild oder die Nutzbarkeit eines Bereiches beeinträchtigt, so schreibt er dies nicht mit auf seine Liste dazu.

Ein Stück Papier auf einem Rasen reicht aus, um diesen ganzen Bereich als eine Statistik auszulöschen. Ein defekter Abfluss erledigt die Statistik. Ein überheizter oder zu wenig geheizter Raum – irgendetwas und mit dem Bereich ist es vorbei.

Wenn der Raum oder Bereich keinen hohen Standard aufweist, der für die kritischste Person aus der Öffentlichkeit offensichtlich wäre, ignoriert der Inspektionsbeauftragte ihn als Statistik.

Nur auf diese Weise sind Anwesenstatistiken aussagekräftig.

Es spielt keine Rolle, wessen Fehler es ist oder dass kein PO erhalten werden kann oder dass die Org es sich nicht leisten kann, es in Ordnung zu bringen. Das ist nicht das Problem des Inspektionsbeauftragten. Wenn eine kritische Person aus der Öffentlichkeit gegen irgendeine Einzelheit Einwände erheben würde, dann scheidet der ganze Bereich *aus*. Er wird vom Gesichtspunkt der Werbung aus nicht als nutzbarer Raum betrachtet.

Auf diese Weise hat jemand, der die Statistik abliest, eine Vorstellung von der Effektivität und Aktivität von Reinemachleuten, Bauprojekten, Instandhaltung und dem allgemeinen Reparaturzustand, sowie dem Stand der Finanzen und der Einnahmen einer Org.

Wenn Sie als die I laus- und Grundstatistik eine waagerechte Linie sehen, dann wissen sie, dass die Unterabteilung für Inspektionen und Berichte ihre Arbeit nicht verrichtet und die Anwesen-Sektion wahrscheinlich auch nicht.

Bringen wir unsere Orgs in einen Zustand, in dem sie die Öffentlichkeit anziehen wird, und wahren wir einen hohen Standard.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 6. FEBRUAR 1968

Remimeo

## ORGANISATION – DER FEHLER

Ich habe eine lange Zeit nach irgendeinem Fehler im Konzept von Organisation gesucht. Es gibt dort in der Tat einen Fehler.

Der grundlegende Fehler bei Organisation ist **Inspektion vor dem Tatbestand**. Das bedeutet Inspektion, bevor irgendetwas Schlechtes geschehen ist.

Die Verstöße dagegen sind so schädlich, daß sie jede große Zivilisation zerstört haben – die römische, die britische – allesamt. Denn jeder Fluß wird verlangsamt oder gestoppt.

Der Wohlstand einer jeden Organisation steht im direkten Verhältnis zu der Geschwindigkeit ihrer Partikel – Waren, Leute, Papiere.

Der Welthandel, Versand und Transport auf der Welt, der Wohlstand der Welt liegen nur aufgrund des kumulativen Effekts der Inspektionen vor dem Tatbestand im Sterben. Reisepässe, Zölle, Sicherheitsvorschriften, allgemeine Regierungseinmischung, bevor irgendetwas Schlechtes geschehen ist, laufen auf eine **unterdrückerische Gesellschaft** und somit bald schon auf eine tote hinaus.

Bestrafung, *nachdem* der Tatbestand aufgetreten ist, straft die Verbrecher und zieht nicht die Mehrheit auf ein kriminelles Niveau hinunter.

Scientology Organisationen dürfen niemals den Grund aus den Augen verlieren, weshalb Organisationen zugrunde gegangen sind.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:avd.rd



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. JANUAR 1970

Wiedervervielfältigen  
Hut des HCO-Sekr.  
Hut des Dir. I&R  
Ethik-Hut Hut des LRH  
Comm

**MAN MUSS HINSCHAUEN, NICHT HINHÖREN**  
**BRIEF**

Das Folgende ist ein Brief, den ich erhalten habe, und ich gebe ihn hiermit an Sie weiter.

"Sehr geehrter Herr Hubbard,

Beim Ausführen der LRH ED 39 Int, ETHIK-PROGRAMM Nr. 1, habe ich die wertvolle Lektion *'MAN MUSS HINSCHAUEN, NICHT HINHÖREN'*, gelernt.

Das von Ihnen in diesem Programm dargelegte schrittweise Verfahren basiert einzig und allein auf der Beobachtung von Fakten. Es lässt keinen Raum für Meinungen, Schein oder zungenfertige Rechtfertigungen.

Die Anwendung dieses Datums auf meinen Posten hat das Abschließen von Ermittlungen und Inspektionen spürbar beschleunigt und ich habe exaktere Ergebnisse erzielt.

Wenn ein Mitarbeiter von einer Outness weiß und diese trotzdem nicht korrigiert hat oder er sich nicht bewusst ist, dass eine Outness existiert, ist es ziemlich nutzlos ihn zu fragen.

Ich habe herausgefunden, dass ein E/O nur durch direkte Beobachtung harter, greifbarer Fakten mit der Sicherheit handeln kann, die nötig ist, um Gerechtigkeit zu wahren und Ordnung zu schaffen.

Liebe Grüße Master-at-Arms Flag"

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. OKTOBER 1970

Ausgabe I

Remimeo  
Hut des CO  
Hut des HES  
Hut des HAS  
Hut der Unterabteilung 3  
HCO-Checksheets  
E/O-Hüte

## INSPEKTION NIEDRIGER STATISTIKEN

Es ist die Pflicht der Unterabteilung 3, Inspektionen und Berichte, alle Bereiche und Personen in der Org zu inspizieren, die a) es versäumen, eine Statistik einzureichen, b) deren gegenwärtige Statistik niedrig ist oder c) deren Statistik einen Abwärtstrend aufweist.

Im Falle einer Abteilungsstatistik wird für jede Person in dieser Abteilung oder für den Vorgesetzten dieser Abteilung eines dieser Formulare ausgefüllt.

Die Absicht dieser Inspektion ist, Personal zu **Huten, nicht zu schlagen**. Die faule Aktion ist, einen Zustand zuzuweisen. Die vernünftigeren Aktion ist, vollständig zu inspizieren und zu versuchen, es in Ordnung zu bringen und Ethik nur als allerletztes Mittel zu benutzen.

Inspektionen und Berichte muss mit Statistiken und Statistikinterpretation vollständig vertraut sein.

Wenn kein Bericht eingereicht wird, bei einer niedrigen Statistik und bei Statistiken mit Abwärtstrend MUSS diese Inspektion durchgeführt werden.

Wenn der E/O die einzige Person in Unterabteilung 3 ist, dann ist er gleichzeitig der Inspektor. Wenn es keinen E/O gibt, ist der HAS der Inspektor. Wenn es keinen HAS gibt, ist der HES der Inspektor.

Die Weiterleitung ist offensichtlich.

Der Inspektor verwendet Durchschlagpapier und ein Klemmbrett. Er behält eine Kopie, sodass er dafür sorgen kann, dass das Formular durch die Linien kommt.

Wenn die Qualifikationsabteilung nicht vollständig besetzt ist, werden die Abschnitte der Qualifikationsabteilung vom Qualifikationssekretär ausgeführt.

Die *wichtige* Sache für Unterabteilung 3 ist, den Bericht zu erstellen.

Für das Management ist es wichtig, informiert zu sein, damit Org-Statistiken unterstützt werden können.

**I&R-FORMULAR 1**

## Unterabteilung 3 Inspektion

NAME:

DATUM:

ABTEILUNG:

POSTEN

Grund:

Kein Statistikbericht Gefallene Statistik Statistik mit Abwärtstrend Falsche Statistik 

Normale Statistik für den Posten:

Inspektion des Kommunikationskorbes:

Veraltete Mitteilungen:

Zustand von Verwaltungsakten, Verzeichnissen:

Zustand des Bereiches:

Zustand j eglischer Ausrüstung:

Produktqualität:

Rückstände:

Org Board:

Kenntnis des Hutes:

Kenntnis des Checksheets:

Kenntnis des Packs:

Kenntnis von Handbüchern oder Büchern:

Kenntnis unerledigter Anordnungen:

Einstellung gegenüber dem Posten:

Interesse des Vorgesetzten am Posten:

Entschuldigungen oder Erklärungen, die für die Statistiksituation vorgebracht werden:

E-Meter-Check:

Körperliche Verfassung:

Fall-Folder:

Ethik-Folder :

Schlussfolgerung des Inspektors hinsichtlich des Warums:

Unterzeichnet vom Inspektor

An die Unterabteilung für Personalverbesserung, Datum:

Programm erstellt für:

Kommentare.

Empfohlene und in das Personalprogramm eingetragene Veränderungen.

Unterzeichnet von der Unterabteilung für Personalverbesserung

An die Unterabteilung für die Korrektur der Org, Datum:

Untersuchung der Abteilung:

Situation dieses Bereiches der Org:

Empfehlungen (Notieren Sie diese auch in den Aufzeichnungen der Unterabteilung für die Korrektur der Org):

Unterzeichnet von der Unter-  
abteilung für die Korrektur der Org

An den Leitenden Direktor (CO oder HCO ES)

Auf Obiges oder auf persönliche Inspektion gründende angeordnete Aktionen

Initialen

An den HAS.

Befolgung:

Unterzeichnet vom HAS

An den Leitenden Direktor (CO oder HCO ES)

Zu den Akten von Inspektionen und Berichte, Unterabteilung 3.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 1. NOVEMBER 1970  
Ausgabe II

Remimeo  
Hut des CO  
Hut des HES  
Hut des HAS  
Hut der Unterabteilung 3  
HCO-Checksheets  
E/O-Hüte

## VERWENDUNG DES I&R-FORMULARS 1

(Kommt zum HCO PL 6. Okt. 70 I,  
INSPEKTION NIEDRIGER STATISTIKEN hinzu)

Es wurde herausgefunden, dass die Verwendung des I&R-Formulars 1 an einer einzelnen Person in einem Bereich ein unvollständiges Bild gibt.

Es gibt nicht genügend Daten, um das richtige Warum ausfindig zu machen, oder führt zu einem inkorrekten Warum.

Es muss deshalb an allen im Bereich der Person, die inspiziert wird, durchgeführt werden.

In einem Beispiel, das vor kurzem geschah, wurde einem Mann in einer Abteilung beinahe ein Schlag versetzt.

Man ordnete ein I&R-Formular 1 an, bevor irgendwelches Zuschlagen stattfand.

Das Formular zeigte an, dass das Warum nicht in seinem unmittelbaren Bereich lag.

Weitere Untersuchung enthüllte das Warum: ein verrücktes Org Board für die Abteilung, keine Produkte aufgelistet oder beschrieben.

Die Regel ist: **Führen Sie das I&R-Formular 1 immer** an jedem in dem **Bereich durch**, um das **wirkliche** Warum zu **finden**.

L. RON HUBBARD  
Gründer

*Unter Mithilfe des  
LRH Pers Comm*



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. MÄRZ 1966

Ausgabe II

Wiedervervielfältigen  
Führungssekretäre Sekretäre  
re  
Hut für die HCO-  
OIC-Sektion  
LRH-Comm-Hut

**STATISTIKKURVEN,  
WIE MAN DIE SKALA BESTIMMT**

Eine Statistikkurve ist nicht informativ, wenn ihre senkrechte Skala zu kleine Kurvenveränderungen ergibt. Und es ist überhaupt nicht möglich, die Kurve zu zeichnen, wenn die Kurvenveränderungen zu groß sind.

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

Mit SKALA ist die Anzahl von irgendetwas pro Zentimeter in der Senkrechten des Diagramms gemeint.

Man macht eine Skala folgendermaßen:

Eine Skala ist für jede Statistik verschieden.

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

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

Hier ist ein Beispiel, wie man es *nicht* macht:

Wir nehmen eine Org, die mit £500 pro Woche arbeitet. Wir teilen die 100 senkrechten Abschnitte auf dem Kurvenblatt so ein, dass jeder Abschnitt £100 entspricht. Dies zeigt dann, wenn es grafisch dargestellt ist, eine niedrige, recht flache Kurve, ganz gleich, was die Org-Einnahmen machen, und daher zieht sie keine Aufmerksamkeit der Führungskräfte auf sich, wenn sie steigt und fällt.

So macht man es für die Bruttoeinnahmen für eine Org *richtig*, die durchschnittlich 500£ pro Woche erhält.

1. Wenn wir uns die alten Kurven der letzten sechs Monate ansehen, so finden wir heraus, dass sie niemals tiefer als 240£ ging. Daher nehmen wir 200£ als niedrigsten Punkt auf dem Statistikpapier.
2. Wir schätzen, dass diese Org in den nächsten drei Monaten gelegentlich auf 1.200£ hinaufkommen müsste, daher nehmen wir dies als höchsten Punkt auf dem Statistikpapier.
3. Wir ziehen 200£ von 1.200£ ab und bekommen 1.000£.
4. Wir nehmen die 100 senkrechten Blöcke und markieren jeden mit 10£, beginnend mit 200£ als niedrigste Markierung.

Nun stellen wir die Bruttoeinnahmen als 10£ pro Diagrammabschnitt dar.

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

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

Das Element der Hoffnung kann in einem Diagramm eine zu große Rolle spielen. Man braucht nicht eine Skala für mehr als eine Statistikkurve auf einmal bestimmen. Wenn Sie zu einem neuen Blatt Millimeterpapier übergehen, bestimmen Sie die Skala ganz von neuem; und während die Org in ihrer Aktivität steigt, kann die Skala Blatt für Blatt angepasst werden. Zum Beispiel brauchte es 18 Monate, um die Statistiken von Saint Füll um einen Faktor von 5 (5 mal das Einkommen usw.) hinaufzubekommen, und das sind mehrere Blätter Millimeterpapier, also lassen Sie die Skala nicht mehr als die gegenwärtige Erwartung darstellen.

Versuchen Sie auf der horizontalen Zeitskala nicht 3 Monate zu überschreiten, weil auch diese Skala zu sehr zusammengedrängt und auch zu auseinander gezogen werden kann, wobei sie wiederum wie eine flache Linie aussieht und irreführen kann.

Eine richtige Skala ist die Essenz einer guten Darstellung der Kurve.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 11 DECEMBER 1961  
[See also HCO PL 12 April 1973]

CenOCon

## ORGANIZATION RUDIMENTS

(Include: Duties of the HCO Area Sec.)

The handling of a Central Org begins with simplicity and ends with complexity from additives none know about but the adders or omissions none ever noticed were now gone.

For some time, I have been advocating that you get one piece of organizational data *in* before you do another. This has been a very rewarding action. Orgs have become better off at once by doing this.

Therefore, let's call it 'Rudiments of an Org' and have the HCO Area Sec get them in one at a time all the while the Assn Sec is keeping things running.

While orgs are not cases, they sometimes act aberrated. This is never from unwilling staff in my opinion. It is always from uninformed staff, untrained staff, disorganized staff.

Therefore, to make an organization whizz, while keeping it running, you don't try to get everything straight at once. You get in one simple thing. Then you get in another.

An org is composed of two factors. These are Technical and Administration. These must never get out of balance, in either personnel numbers or programmes. Therefore when getting in Org Rudiments, you always get one in in Tech and one in in Admin at the same time.

Do rudiments in order. Get one in before going on to the next.

### RUDIMENT 1

**Admin:** Be sure organization is properly registered and in proper legal relationship to HCO WW. Be sure key posts are covered even if doubled. Make sure there is an Association Secretary on post doing Assn Sec work of running org, a Registrar, a Letter Registrar, somebody on PE, somebody on Accts, somebody receiving and mailing the mail, somebody answering 'phone, somebody selling books, and that the persons on these posts are doing these jobs.

Do up the org board properly and truly.

Make sure that quarters exist adequate to need, that bank accounts exist in proper order and that records of income and disbursement are being kept.

Be sure the standard unit system is in force without large sums going out on fixed pay or unjust favouritisms.

**Tech:** Be sure that there is an Academy in the hands of a person who knows his Scientology and that there is an HGC in the hands of somebody who can crack cases and that staff auditors exist who can audit.

The extent of action of this rudiment is to get basic legal, basic posts, basic quarters entirely covered, a condition which may deteriorate at other times than at an org's beginning. So cover all these points by careful review each time this Rudiment is done.

Incidentally, make sure there are no new departments or posts which are contrary to the six department system.

## RUDIMENT 2

**Admin:** Get the personnel busy. We don't care at what, but really rip up people who stand around talking and who burn up the staff's units with no production.

Get staff meeting reorganized and going.

Hold a staff meeting, explain unit system and how nobody can afford idle hands. The way to raise the unit is to get busy. New wild ideas won't work. It's getting busy on the existing ideas that raise the unit. The org makes as much as it can deliver service and no more. Find out who thinks they are overworked and underpaid and find out what they've done on their jobs the past week.

Raise a storm and get people busy.

**Tech:** Get the Instructors training and the Auditors auditing. We don't care how at this stage. Just get them busy doing technical actions flat out. We don't care how, but get pcs being audited so they're better and students trained so they can audit.

## RUDIMENT 3

**Admin:** Get the Current Policy Letter on the Six Department system brought to date and then hat checked on everybody including all executive, admin and tech staff and the janitor. Get everyone to pass it from Assn Sec to cat on all departments until every person knows the functions and actions of *all* departments. Then they see what's supposed to be happening.

**Tech:** Get all trained Scientologists checked over on operating an E-Meter until there isn't *anybody* present who hasn't passed E-Meter Essentials 100% perfect and can actually run a pc on a Meter without goofs of any kind.

#### RUDIMENT 4

**Admin:** Check out the Letter Registrar and all address and mailing personnel on their jobs, making up any nonexistent hats from old files and get all the addresses you can that would mean *anything* into action and get them personally getting written to as a steady high volume programme.

**Tech:** Get all Scientologists into line on Security Checking until they *never* goof a withhold on anyone.

#### RUDIMENT 5

**Admin:** Get the Registrar and Reception Hats made up and checked out and the body lines of students and pcs really straight and working.

**Tech:** Get D of T and all Instructors Hat Checked on the latest Academy rundowns and make sure the Academy is running to *train* students, not to burn time. Get Academy 8C tough and sharp and training pressure up. When the students' tongues are hanging out and their foreheads bead with sweat and they're really learning, this rud is in.

#### RUDIMENT 6

**Admin:** Get Accounts Hats on and *Collection* straightened up and to date.

**Tech:** Hat Check Assn Sec and D of P on all allowed processes and technical hats and run-down, and get them functioning on them.

#### RUDIMENT 7

**Admin:** Security Check all personnel, regardless of whether they've been checked before. Form 7.

**Tech:** Security Check all personnel, regardless of whether they've been checked before. Form 7.

#### RUDIMENT 8

**Admin:** Get Dir Mat Hat assembled and checked and get building(s) clean, his personnel straightened out and odd jobs unfinished ended or re-started. Check up on any new quarters or plans and status of buildings re mortgages, etc.

**Tech:** Get Staff Clearing Programme in hand and staff staff auditors well hatted and operating and review staff cases with D of P to be sure of progress. Check, by this pro-

gress, that no patty cake tacit consent is occurring in view of fact execs choose their own auditors.

### RUDIMENT 9

**Admin:** Get magazine in hand and outflowing to all available lists, on schedule, straighten up such lists and improve means to acquire more names.

Check over Comm Centres and see that all persons in org have proper comm baskets. Check up on HCO Hats and Comm system.

Get report lines to HCO WW straightened up.

**Tech:** Get all staff auditors and instructors Hat Checked on all Tech bulletins that apply to their jobs.

### RUDIMENT 10

**Admin:** Get PE Dir and Instructors Hat Checked on PE Admin, schedules, advertising, etc.

**Tech:** Get PE Comm Course and Co-Audit running on best current rundown and these instructors Hat Checked on technical material as it applies to their actions.

### RUDIMENT 11

**Admin:** Get Assn Sec Hat Checked on all applicable policy, his comm system, quarters and lines straight, get any personal personnel he has Hat Checked. Get his O.I.C. board going or up to date and gone over with him.

Check up on Org legal matters and position.

Check up Org personnel procurement and records.

**Tech:** Get Extension Course Director Hat Checked on his or her post, books and answers and his or her technical accuracy of reply to Extension Course students checked.

### RUDIMENT 12

**Admin:** Get book sales going in reception and through mails, book supplies adjusted and planned out.

**Tech:** Get all Scientologists on staff checked over on where they stand in classification. Get them working toward or examined for next classification or reviewing developments in their current classification. Go over their needed items on their own classification check lists with them to get them to studying.

**RUDIMENT 13**

**Admin:** Go over CF thoroughly and get it in hand and CF in charge Hat Checked. Check over and get straight Memberships and Certification. Check up on HCO Board of Review.

**Tech:** Go over HGC or PE testing or both and Hat Check all personnel and review their body traffic lines and testing records.

**RUDIMENT 14**

**Admin:** Go over Accts Disbursement system and Hat Check personnel and review Policy Letters with them and inspect accounts. Check up on HCO Accounts and percentages to HCO WW.

**Tech:** Step in on HGC Admin and interview HGC pcs to establish their attitude toward HGC so any faults can be corrected in Technical service.

**RUDIMENT 15**

**Admin:** Arrange Open Evenings, future Congresses and special courses.

Hat Check all additional personnel and units not reached in these rudiments and get their hats and jobs in order.

**Tech:** Interview Academy students to see that they are actually learning something worth while. Examine two or three at random, talk to many. Try to shorten up their length of time on course and extend their knowledge, reversing any tendency to lengthen time on course and shorten knowledge.

**RUDIMENT 16**

**Admin:** Straighten out Ad Comm, read to it the paper creating Ad Comms, get it effective in advising. Straighten out any misconceptions of its position or abuse of its functions.

**Tech:** Hold several nightly meetings of all Scientologists in Org and straighten up any difficulty they may be having with current rundown. Answer their questions by referral to HCO Bs or tapes. Set up routine study of materials.

**RUDIMENT 17**

**Admin:** Get HCO B and Pol Ltr files up to date. Be sure tapes are available where needed and tape library well cared for. Examine Field Auditor relations with Org and take up their correspondence with Assn Sec and straighten out any difficulties with them.

Check up on any Special Programmes.

Check up on Ethics Problems.

**Tech:** Look over quality of auditing in field and attempt to get weak spots retreaded at Academy or audited at HGC. Enforce policies on uses of processes.

---

From here on review the Org as a whole for a week or two, not more.

Then do all rudiments again, checking on them in the above sequence, finding if they're *out* and in the above sequence getting them in.

If all these rudiments stay in, a Central Org (or a City Office) will prosper.

It may take 34 weeks to get them all in the first time, 20 weeks the second time, 10 weeks the third time, etc. until they can be done easily in a month.

Naturally, all this time personnel is coming and going and transferring and one has to get them on the job when they get on the job. But all this is routine Org running and has nothing to do with rudiments. One has one's job and the Org is the Org and then there are Rudiments to get in. And, as in any session, if they do go *out* by reason of transferred personnel or ineffectiveness, the thing to do is get them in in an orderly sequence, not drive the whole Org mad with a turmoil of doing it all at once. Rudiments *will* go in. And units *will* come up by that reason alone.

**But** don't ever *leave* a Rudiment until it's *in*. That's good auditing and good organization.

*And each time you get a Rud in write me a short despatch saying how it was and is.*

I strongly advocate this programme. These are exactly the things I would do if I were right there daily. And you'd see things hum. So my secretary on the ground can do it for me. It would be a real help. And if continued and kept on with over and over, how could you lose?

L. RON HUBBARD

LRH:esc.cden

[This Policy Letter was revised on 1 April 1973 bringing it into line with the 1973 Org Board and adding some additional rudiments.]

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
 Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
 HCO POLICY LETTER OF 15 DECEMBER 1961

HCO Secs

**RUDIMENT CHECK SHEET FOR ORGS**

(For use with HCO Pol Ltr of 11 December 1961)  
 (Put in dates on lines that items were completed)

Organization \_\_\_\_\_ HCO Area Sec \_\_\_\_\_

**RUDIMENT 1**

HCO Standing Orders in effect	_____	_____	_____	_____	_____
Basic Legal	_____	_____	_____	_____	_____
Current Legal	_____	_____	_____	_____	_____
Basic Posts Covered	_____	_____	_____	_____	_____
Org Board to Date	_____	_____	_____	_____	_____
Quarters Exist	_____	_____	_____	_____	_____
Bank Accounts Regularized	_____	_____	_____	_____	_____
Unit System Exists	_____	_____	_____	_____	_____
Unit Pay Just	_____	_____	_____	_____	_____
Skilled D of P	_____	_____	_____	_____	_____
Skilled D of T	_____	_____	_____	_____	_____
No Irregular Depts or Posts	_____	_____	_____	_____	_____

RUDIMENT IN \_\_\_\_\_

**RUDIMENT 2**

PERSONNEL BUSY \_\_\_\_\_

Staff Meeting Organized \_\_\_\_\_

Staff Meeting Held \_\_\_\_\_

Unit System \_\_\_\_\_

Existing Ideas \_\_\_\_\_

Overworked Underpaid \_\_\_\_\_

Instructors Instructing \_\_\_\_\_

Auditors Auditing \_\_\_\_\_

PCs Getting Wins \_\_\_\_\_

Students Learning \_\_\_\_\_

RUDIMENT IN \_\_\_\_\_

**RUDIMENT 3**

Six Dept System Hat Checked \_\_\_\_\_

E Metering Quality \_\_\_\_\_

RUDIMENT IN \_\_\_\_\_

**RUDIMENT 4**

Letter Registrar Hat Address Hats \_\_\_\_\_

Mailing Hats \_\_\_\_\_

Typing Hats \_\_\_\_\_

Sec Check Quality	_____	_____	_____	_____	_____
RUDIMENT IN	_____	_____	_____	_____	_____

**RUDIMENT 5**

Registrar Hat	_____	_____	_____	_____	_____
Reception Hat	_____	_____	_____	_____	_____
Body Lines Stu- dents	_____	_____	_____	_____	_____
Body Lines PCs	_____	_____	_____	_____	_____
D of T Acad Run- down Hat Check	_____	_____	_____	_____	_____
Instructors Acad Rundown Hat Check	_____	_____	_____	_____	_____
Students getting Trained Fast	_____	_____	_____	_____	_____
RUDIMENT IN	_____	_____	_____	_____	_____

**RUDIMENT 6**

Accounts Hats Checked	_____	_____	_____	_____	_____
Collections in Or- der	_____	_____	_____	_____	_____
Collections Up to Date	_____	_____	_____	_____	_____
Assn Sec Tech Hat Check	_____	_____	_____	_____	_____
D of P Tech Hat Check	_____	_____	_____	_____	_____
RUDIMENT IN	_____	_____	_____	_____	_____

**RUDIMENT 7**

Sec Check All Admin Personnel	_____	_____	_____	_____	_____
Sec Check All Tech Personnel	_____	_____	_____	_____	_____
RUDIMENT IN	_____	_____	_____	_____	_____

**RUDIMENT 8**

Dir Mat Hat Assembled	_____	_____	_____	_____	_____
Dir Mat Hat Checked	_____	_____	_____	_____	_____
Building(s) Clean	_____	_____	_____	_____	_____
Mat Personnel	_____	_____	_____	_____	_____
Odd Jobs	_____	_____	_____	_____	_____
Future Quarters	_____	_____	_____	_____	_____
Mortgages	_____	_____	_____	_____	_____
Staff Clearing Programme Going	_____	_____	_____	_____	_____
Staff Staff Auditors Hatted	_____	_____	_____	_____	_____
Rev Staff Cases	_____	_____	_____	_____	_____
Exec Influence over Staff Staff Auditors	_____	_____	_____	_____	_____
RUDIMENT IN	_____	_____	_____	_____	_____

**RUDIMENT 9**

Magazine in Hand	_____	_____	_____	_____	_____
Outflowing to Lists	_____	_____	_____	_____	_____

State of Lists	_____	_____	_____	_____	_____
Provisions for New Names	_____	_____	_____	_____	_____
Comm Centres	_____	_____	_____	_____	_____
Proper Basket Stations	_____	_____	_____	_____	_____
Hat Check HCO	_____	_____	_____	_____	_____
HCO Comm System	_____	_____	_____	_____	_____
Rpts to HCO WW Regularized	_____	_____	_____	_____	_____
Staff Auditors & Staff Staff Auditors Hat Checked on Tech Bulletins	_____	_____	_____	_____	_____
Instructors Hat Checked on Tech Bulletins	_____	_____	_____	_____	_____
RUDIMENT IN	_____	_____	_____	_____	_____

**RUDIMENT 10**

PE Dir and Instructors and Reception Hat Checked on PE Admin	_____	_____	_____	_____	_____
PE Ads	_____	_____	_____	_____	_____
PE Schedules	_____	_____	_____	_____	_____
PE Course Instructor Tech Check	_____	_____	_____	_____	_____
PE Comm Course Instructor Tech Check	_____	_____	_____	_____	_____

PE Co Audit In-  
structor Tech  
Check

\_\_\_\_\_

RUDIMENT IN

\_\_\_\_\_

**RUDIMENT 11**

Assn Sec Hat  
Check on Pol Ltrs

\_\_\_\_\_

Assn Sec Comm  
System

\_\_\_\_\_

Assn Sec Quarters

\_\_\_\_\_

Assn Sec Lines

\_\_\_\_\_

Assn Sec Pers Hat  
Checked

\_\_\_\_\_

OIC Board

\_\_\_\_\_

OIC Bd Analyzed

\_\_\_\_\_

Org Legal

\_\_\_\_\_

Pers Procurement

\_\_\_\_\_

Pers Records

\_\_\_\_\_

Ext Course Dir Hat  
Checked

\_\_\_\_\_

Ext Course Inspected

\_\_\_\_\_

RUDIMENT IN

\_\_\_\_\_

**RUDIMENT 12**

Book Sales Reception

\_\_\_\_\_

Book Sales Mail

\_\_\_\_\_

Book Supplies Adjusted

\_\_\_\_\_

Classification					
Check	_____	_____	_____	_____	_____
Review of Items	_____	_____	_____	_____	_____
RUDIMENT IN	_____	_____	_____	_____	_____

**RUDIMENT 13**

CF in Chg Hat					
Checked	_____	_____	_____	_____	_____
CF Straight	_____	_____	_____	_____	_____
Memberships	_____	_____	_____	_____	_____
Certification	_____	_____	_____	_____	_____
Bd of Review	_____	_____	_____	_____	_____
Testing Reviewed	_____	_____	_____	_____	_____
Testing Hat Check	_____	_____	_____	_____	_____
Body Lines of					
Testing	_____	_____	_____	_____	_____
Testing Records	_____	_____	_____	_____	_____
RUDIMENT IN	_____	_____	_____	_____	_____

**RUDIMENT 14**

Acets Dish System	_____	_____	_____	_____	_____
Hat Check Pers	_____	_____	_____	_____	_____
Inspect Accts	_____	_____	_____	_____	_____
HCO Accts	_____	_____	_____	_____	_____
Percentages to					
HCO WW	_____	_____	_____	_____	_____
HGC PCs	_____	_____	_____	_____	_____
RUDIMENT IN	_____	_____	_____	_____	_____

**RUDIMENT 15**

Open Evenings	_____	_____	_____	_____	_____
Future Congresses	_____	_____	_____	_____	_____
Special Courses	_____	_____	_____	_____	_____
Additional Hat Checks	_____	_____	_____	_____	_____
Additional Jobs	_____	_____	_____	_____	_____
Interview Acad Students	_____	_____	_____	_____	_____
Examine Students	_____	_____	_____	_____	_____
RUDIMENT IN	_____	_____	_____	_____	_____

**RUDIMENT 16**

Ad Comm	_____	_____	_____	_____	_____
Tech Meetings All Org Scientologists	_____	_____	_____	_____	_____
RUDIMENT IN	_____	_____	_____	_____	_____

**RUDIMENT 17**

HCOB Files	_____	_____	_____	_____	_____
Pot Ltr Files	_____	_____	_____	_____	_____
Tapes	_____	_____	_____	_____	_____
Field Auditor Relations	_____	_____	_____	_____	_____
Special Programmes	_____	_____	_____	_____	_____
Ethics Problems	_____	_____	_____	_____	_____
Field Auditing Quality	_____	_____	_____	_____	_____

Retread Program-  
me

\_\_\_\_\_

Use of Processes

\_\_\_\_\_

RUDIMENT IN

\_\_\_\_\_

L. RON HUBBARD

LRH:esc.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 17 JANUARY 1962

Every HCO Area Secretary  
Mail Direct

**ORG RUDIMENT REPORTS TO ME**

I expect every HCO, Area Secretary to report to me directly and continuously regarding Org Rudiments as contained in that policy letter.

The greatest service that can be done by an HCO Area Sec is getting the Org rudiments in, one after the other as described in that policy letter.

Do not hang fire on one rudiment. Get it in as well as you can and go on to the next.

You cannot straighten up an org on all rudiments at once. You will miss points and have the org in a continuous confusion. Just abide by that policy letter and get them in one at a time.

Your report should be written to me personally each time you have gotten a rudiment in as well as you can, giving me what you found out and what you got in.

These reports will be kept on a board by me as a constant tally on how you are getting along.

L. RON HUBBARD

LRH:sf.cden



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. MÄRZ 1963  
Ausgabe II

Zentrale Orgs  
HCO-Sekretäre  
Assoziationssekretäre Org-  
Sekretäre

**IN KRAFT BEFINDLICHE RICHTLINIEN  
ORG-/ASSOZIATIONSSEKRETÄRE, HCO-SEKRETÄRE**

Füllen Sie dies aus und geben Sie es an mich zurück.

Ich möchte Sie darauf aufmerksam machen, dass sehr wenige HCO-Richtlinienbriefe außer Kraft gesetzt sind, und abgesehen von gelegentlicher Erwähnung überholter Verfahren oder spezifischer Modifizierungen bleiben Sie die Bestimmungen für das Abhalten der Scientology, egal wie alt sie sein mögen.

Bitte berichten Sie Folgendes an mich:

Wird dem HCO PL vom 13. Dez. 61, HEIMKURSABSCHLUSS, Aufmerksamkeit geschenkt?

Wird der HCO PL vom 17. Jan. 62 III, ORG-RUDIMENTE-BERICHTE AN MICH, in Ihrer Organisation übersehen? Dies wurde niemals außer Kraft gesetzt, und diese Berichte werden von mir mit großer Aufmerksamkeit durchgelesen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. NOVEMBER 1965

Ausgabe II

Wiedervervielfältigen

***HCO-Abteilung***

**ORG-RUDIMENTE-SEKTION**

Die HCO-Abteilung einer jeden Org muss in Unterabteilung 3, Unterabteilung für Inspektionen und Berichte, eine Org-Rudimente-Sektion einrichten.

Die Sektion wird von einem Beauftragten geleitet. Diese Person wird Org-Rudimente-Beauftragter genannt.

Die Tätigkeiten dieser Sektion sind denen des Inspektionsbeauftragten übergeordnet, und wenn irgendeine Wahl besteht, kann der Posten des Inspektionsbeauftragten unbesetzt bleiben, wenn nicht sowohl dieser Posten als auch der des Org-Rudimente-Beauftragten gleichzeitig besetzt werden können. In einer sehr kleinen Org ist es eine Pflicht des HCO-Gebietssekretärs, und in Abwesenheit eines Org-Rudimente-Beauftragten ist es eine Pflicht des HCO-Gebietssekretärs.

**ORG-RUDIMENTE-AKTION**

Der Org-Rudimente-Beauftragte bringt unaufhörlich die Org-Rudimente "in", so wie sie in der Vergangenheit herausgegeben und von Zeit zu Zeit revidiert wurden.

Diese Org-Rudimente werden nicht im Hinblick auf Abteilungen oder Unterabteilungen "in" gebracht, sondern als umfassende Aktion durchgeführt.

**ORG-RUDIMENT-BERICHT**

Welches Rudiment der Org-Rudimente-Beauftragte als Letztes abgeschlossen hat, ist zusammen mit OIC-Daten Teil des wöchentlichen Telegramms (oder des Statistikberichts nach St. Hill).

Es wird als letzter Eintrag in dem Telegramm als RUD (Nummer) hinzugefügt; zum Beispiel RUD 3 oder RUD 12. Es bedeutet, dass an der *nächsten* Nummer gearbeitet wird und dass die angegebene Nummer abgeschlossen ist.

## TURNUS

Wenn das letzte Org-Rudiment auf der Liste der Org-Rudimente abgeschlossen ist, beginnt man wieder bei Org-Rudiment Nummer 1.

## SCHNELLIGKEIT

Org-Rudimente werden einigermaßen schnell gemacht. Die ganze Liste mehrmals durchzugehen ist besser, als eines oder zwei in sechs Monaten zu machen.

Man macht sie nicht oberflächlich. Man macht sie, so gut wie man kann, und geht dann weiter.

## SCHRIFTLICHER BERICHT

Über jedes abgeschlossene Rudiment wird ein schriftlicher Bericht verfasst.

Dieser Bericht gibt nur die wesentlichen Daten an. Er hat folgendes Format:

An die Beratende Versammlung

An Saint Hill Datum

Zu den Akten

## ORG-RUDIMENT-BERICHT

Nummer des Org-Rudiments:

Wann begonnen:

Wann abgeschlossen:

Herausgefundene Zustände:

Unternommene Aktionen:

Belobigte Personen:

Nicht belobigte Personen:

Punkte, die beim nächsten Mal überprüft werden müssen:

Als korrekter und tatsächengemäßer Bericht beglaubigt:

(Unterschrift) Org-Rudimente-Beauftragter

(Als okay unterzeichnet) HCO-Gebietssekretär

Der Bericht ist auf goldfarbenem Papier (HCO-Kennfarbe) geschrieben.

Es werden drei Kopien angefertigt. Die erste Kopie geht an die Beratende Versammlung. Die zweite geht an die Org-Rudimente-Sektion von Saint Hill. Die dritte geht in die örtlichen Org-Rudimente-Akten.

Dieser Bericht geht zusammen mit den OIC-Statistikkurven unabhängig von allen Beratenden Komitees an die örtliche Beratende Versammlung.

Die Kopie für Saint Hill geht direkt nach Saint Hill und wird nicht über örtliche Beratende Komitees oder die örtliche Beratende Versammlung weitergeleitet.

Es ist ein Verbrechen, einen Bericht über Org-Rudimente in der Weiterleitung aufzuhalten oder abzuändern sowie einen Org-Rudimente-Beauftragten in der Ausführung seiner Pflichten zu behindern.

---

Die letzte vor dem Datum dieses Richtlinienbriefes herausgegebene Liste von Org-Rudimenten stammte vom 11. Dez. 61. Für jede Org ist ein Exemplar beigelegt.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 5. FEBRUAR 1970

Remimeo

## MANAGEMENT ANHAND VON STATISTIKEN

Die direkteste Beobachtung in einer Org (oder einem Land) sind Statistiken.

Sie sagen etwas über die Produktion aus. Sie messen, was getan ist.

Es kann nicht zu oft gesagt werden, daß Management am besten anhand von Statistiken erfolgt.

Jede Abteilung in einer Org hat eine **Abteilungsgesamtstatistik** (GDS). Diese ist dafür gedacht, die Produktion der Abteilung durch all ihre Mitglieder widerzuspiegeln.

Ein **Führungsrat** hat alle diese GDSes jede Woche zur Verfügung. Dies wird durch das OIC-System (Organisations-Informationszentrum) erreicht. Die Statistiken werden durch jede Abteilung eingesammelt und von Unterabt. 3, Abt. 1, Inspektionen und Berichte, in Statistikkurven zusammengestellt. Egal, wie klein eine Org ist, sie muß ein OIC haben.

Das EC (kurz für *Executive Council*; engl. für Führungsrat) als ein Rat leitet die Org mittels Beobachtung der GDSes.

Jeder Abteilung werden jede Woche vom Führungsrat Zustände zugewiesen, gemäß den GDS-Statistiken.

Der Name des Sekretärs der Abteilung wird auf dem Papier der Statistikkurve festgehalten. Die Namen des Führungsrates befinden sich ebenfalls auf den Papieren ihrer eigenen Statistikkurven.

Diese Statistikkurven, das OIC, sollten dort **aufgehängt werden, wo Mitarbeiter sie sehen können**, nicht in irgendeinem Raum versteckt gehalten werden oder einfach im Büro eines Führungssekretärs. Sie sagen dem Rest der Org, was die Abteilung macht.

Zur Interpretation von Statistiken gibt es eine Menge. Dies wird im Organisationsführungskurs abgehandelt.

Die Statistik der Bruttoeinnahmen ist nicht die wichtigste der Org. Sie wird durch die Ausgaben der Org modifiziert. Ein anscheinend hohes Einkommen kann durch unwissende oder unreafe Finanzplanung zunichte gemacht werden, wodurch die Org mehr Ausgaben hat, als sie einnimmt.

Wenn alle anderen Statistiken oben sind, werden die Bruttoeinnahmen hinaufgehen.

Einzelne Mitarbeiter, Sekretäre und Führungssekretäre werden auf der Grundlage ihrer Statistiken belobigt, befördert, degradiert oder erhalten ein Comm Ev dafür. Eine Person mit

hohen Statistiken hat Ethikschutz. Eine Person mit niedrigen Statistiken hat nicht nur keinen Ethikschutz, sondern läuft Gefahr, gepiesackt zu werden.

Orgs werden nicht gut durch Cliquenwirtschaft geleitet, oder danach, welchen Professor man in der elitären Universität kannte oder wer mit wem zusammenlebt. Wenn Orgs nach anderen Überlegungen als nach Statistiken geleitet werden, wird den einzelnen Mitarbeitern Schaden zugefügt. Orgs werden gut geleitet, wenn sie durch faire und realistisch geplante Statistiken für jeden Mitarbeiter, jede Abteilung und die Org geleitet werden.

Nachsichtigkeit ist der große Feind beim Leiten einer Org. "Nun, natürlich ist die Statistik des PES unten, weil es einen Bahnstreik gab ..." Unsinn. Die Statistik des PES ist aufgrund von niedriger Produktion in den Öffentlichkeitsabteilungen unten, und das ist der ganze und alleinige Grund.

Gerüchte können Orgs und Mitarbeiter umbringen. Kolossale Verallgemeinerungen wie "Leute sind mit Scientology ARK-gebrochen" bedeuten einfach, daß eine unterdrückeri-sche Person am Werke ist. Unterdrücker **hassen** alles, was Leuten hilft. Gerüchten zuzuhören, anstatt sich Statistiken anzuschauen oder anstatt einfach das zu produzieren, was man in einer Org produzieren soll, bedeutet einfach, den schlechten Typen direkt in die Hände zu spielen.

Statistiken sind eine sichere Methode, um zu operieren.

Indem wir einzelne Statistiken anheben, expandieren wir.

Indem wir expandieren, gewinnen wir an Stärke und Einfluß.

Es mag ein langer Weg sein, aber es ist ein sicherer.

Managen Sie nur anhand von Statistiken.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 29. MÄRZ 1965  
Ausgabe II

Allg. Nicht-Remimeo

**VERWALTUNG**  
**FLOWS UND EXPANSION**

**DAS FAST-FLOW-SYSTEM<sup>24</sup>**

Wir haben in kürzlich herausgegebenen Policy Letters viele neue Prinzipien in der Verwaltung eingeführt. Hier ist eines, das uns vor ein Rätsel stellen würde, wenn es ausgelassen würde.

Dies ist das Prinzip der Verkehrs-Flows, das wir nun verwenden. Es wird das **Fast-Flow-System des Managements** genannt.

Ein Wesen, das einen Verkehrs- oder Aktivitäts-Flow kontrolliert, sollte den Flow laufen lassen, bis er verstärkt werden muß oder anzeigt, daß eine Turbulenz auftreten wird, und untersucht nur dann den Teil des Flows, der verstärkt werden muß oder enturbuliert wird, und es untersucht und handelt nur in Bezug auf diesen einen Flow.

Dieses Prinzip würde in einem Komitee von drei Leuten auf folgende Weise funktionieren: Das Komitee handelt nicht als Gruppe. Jedes Mitglied handelt individuell in drei Einflußbereichen (drei Arten von Flows). Es gibt keine *Komitee-* (gemeinsame) Aktion, bis eines von den drei Mitgliedern die Mitwirkung der anderen beiden bei der massiven Verstärkung eines Flows wünscht oder die anderen beiden mittels Beobachtung erkennen, daß das dritte Mitglied weder aus noch ein weiß. Nur in diesen Fällen agiert das Komitee als Komitee. Mit anderen Worten: Alle drei Mitglieder machen sich unabhängig voneinander an ihre Arbeit, bis es eine Veränderung in einem von ihren drei Einflußbereichen gibt, und *dann* handeln sie. Ansonsten sind die Flows von Anordnungen und Tätigkeiten voneinander unabhängig. Dies nicht so zu tun ist der Grund, warum sich Komitees den Ruf erworben haben, unfähig und eine Zeitverschwendung zu sein.

Um dies zu tun, braucht man natürlich ein anderes Prinzip: dasjenige von Indikatoren.

Ein Indikator ist etwas, das vielmehr eine sich nähernde Veränderung signalisiert, als daß es bemerkt, daß die Veränderung bereits vorhanden und bestätigt ist.

Das haben wir vom Auditing. Ein Auditor auditiert solange, wie die Dinge glatt laufen. Er weiß anhand eines Indikators, wann sie *anfängen* werden, sich zu verschlechtern oder zu verändern. Er handelt auf das Sehen des Indikators hin. Er wartet nicht, bis der Zusammenbruch oder eine völlige Veränderung des PCs auftritt und schaut es sich *dann* an und han-

---

<sup>24</sup> FAST-FLOW-SYSTEM: engl. zu deutsch: Schnell-Fluß-System

delt. Der PC würde in Grund und Boden auditiert oder ein guter Prozeß, der den Fall verbesserte, würde vernachlässigt werden, wenn ein Auditor nicht anhand von Indikatoren **vorhersagen** könnte, wie es lief, bevor es vorbei wäre.

Beim Überwachen einer Reihe von Sektionen oder Unterabteilungen würde es auf folgende Art funktionieren:

Die verantwortliche Person überprüft nicht *jede* Tätigkeit oder Entscheidung auf den Linien. Wenn alle Mitteilungen über alle Tätigkeiten durch ihre eigenen beiden Hände laufen würden, wäre die Menge zu groß und es gäbe eine Verstopfung. Die Führungskraft hätte zu viel "auf der Platte" und das würde *jede Expansion* der Aktivitäten *zum Stillstand bringen*, da sich die Führungskraft überarbeitet fühlen aber effektiv nicht viel erledigt bekommen würde. Die Flows, die im Auge behalten werden *sollten*, wären unter einer großen Menge von Flows begraben, die nicht im Auge behalten werden müßten.

Stattdessen sagt uns das Prinzip der Flows, daß die Führungskraft jede Woche zu jedem Teil der Tätigkeit statistische **Indikatoren** wie zum Beispiel die OIC-Tafeln haben sollte und nur auf der Grundlage des Verhaltens dieser Tafeln handeln sollte.

Wenn eine Statistikkurve nach unten ginge, würde die Führungskraft nicht darauf warten, daß dieser Bereich zusammenbricht, bevor sie ihn untersucht. An einem Punkt des Absinkens sollte die Führungskraft alle Pläne, den Verkehr und die Mitteilungszettel des Bereiches durchgehen, der absinkt, und den *wirklichen* Grund dafür aufstöbern, warum er absank. Falls die Angelegenheit eine kleinere Abhilfe benötigt, sollte sie korrigiert werden. Wenn die Statistikkurve dann immer noch nach unten ginge, würde die Führungskraft nicht nur mittels der OIC-Indikatoren darüber in Kenntnis gesetzt, sondern würde wissen, was auf einer drastischeren Ebene zu unternehmen wäre, um die Statistikkurve wieder hinauf zu bekommen, da sie zuvor dort eine Untersuchung angestellt hat.

Das OIC-System *muß* verwendet und alle Daten aufgezeichnet und unter den Führungskräften in einer Org in Umlauf gebracht werden, bevor das System funktionieren wird.

Wenn das OIC-System vollständig in Kraft gesetzt wird, kann die Führungskraft dann (und *nur* dann) die Kommunikationslinien loslassen und den Verkehr zum Fließen bringen.

Sie muß dann nur:

1. Dev-T (Off-Line, Off-Policy, Off-Origin, Nicht-Befolgung) gegenüber wachsam sein und korrigieren;
2. Stets ein Auge auf die wöchentlichen OIC-Tafeln haben;
3. Auf dem OIC die Aufwärtstrends finden und untersuchen und herausfinden, was so gut funktioniert, daß es berichtet werden kann;
4. Wachsam gegenüber jegliches Absinken sein und die Aktivität selbst untersuchen und die Angelegenheit korrigieren;
5. Den Großteil ihrer Zeit damit verbringen, ihre eigene Arbeit zu erledigen (da Führungskräfte *tatsächlich* neben der Überwachung Arbeiten haben).

Die eine Sache, die sie nicht darf, ist, "nachsichtig" im Hinblick auf ein Absinken und auf Aufschwünge zu werden und nicht tätig zu werden, um die Verschlechterung wirklich aufzuhalten oder den Anstieg zu verstärken. a) Zu denken, daß man Bescheid weiß, wenn man es nicht genau untersucht hat, und b) den Statistikkurven und Indikatoren keinen Glauben zu schenken, und c) nicht zu handeln, sind die verhängnisvollen Fehler. Das Ausführen von 1 bis 5 sagt uns, wer eine Führungskraft ist, und das Ausführen von a), b) und c) sagt uns, wer keine Führungskraft sein sollte.

Wenn dieses System in Kraft ist, kann die Org nur boomen.

Wir werden dies das **Fast-Flow-System des Managements** nennen.

Es ist eine sehr präzises Kunst. Es ist wie Auditing. Man sagt die Abstürze voraus und verstärkt die Tendenz zu boomen.

Es kann nicht fehlschlagen. Falls es vollständig ausgeführt wird.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:ml.rd



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 6. FEBRUAR 1968

Remimeo

## ORGANISATION – DER FEHLER

Ich habe eine lange Zeit nach irgendeinem Fehler im Konzept von Organisation gesucht. Es gibt dort in der Tat einen Fehler.

Der grundlegende Fehler bei Organisation ist **Inspektion vor dem Tatbestand**. Das bedeutet Inspektion, bevor irgendetwas Schlechtes geschehen ist.

Die Verstöße dagegen sind so schädlich, daß sie jede große Zivilisation zerstört haben – die römische, die britische – allesamt. Denn jeder Fluß wird verlangsamt oder gestoppt.

Der Wohlstand einer jeden Organisation steht im direkten Verhältnis zu der Geschwindigkeit ihrer Partikel – Waren, Leute, Papiere.

Der Welthandel, Versand und Transport auf der Welt, der Wohlstand der Welt liegen nur aufgrund des kumulativen Effekts der Inspektionen vor dem Tatbestand im Sterben. Reisepässe, Zölle, Sicherheitsvorschriften, allgemeine Regierungseinmischung, bevor irgendetwas Schlechtes geschehen ist, laufen auf eine **unterdrückerische Gesellschaft** und somit bald schon auf eine tote hinaus.

Bestrafung, *nachdem* der Tatbestand aufgetreten ist, straft die Verbrecher und zieht nicht die Mehrheit auf ein kriminelles Niveau hinunter.

Scientology Organisationen dürfen niemals den Grund aus den Augen verlieren, weshalb Organisationen zugrunde gegangen sind.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:avd.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 11 AUGUST 1960  
Re-issued from Sthil

Assn Secs  
HCO Secs

## ORGANIZATION INFORMATION CENTRE

I have recently developed a means which should increase income at least double in any Central Organization if applied.

This is the Organization Information Centre (or Center). It is mandatory in any organization which has more than 15 on staff.

This is a precise drill. It is not in any way related to giving the public or the staff information. It is devoted entirely to furnishing the Assn Sec and HCO Sec with data concerning the Org.

Organizations have slumps. These slumps stem directly from Org Dept failures. If these small slips are noticed in ample time, the organization *cannot* have a slump.

An Assn Sec's reaction on receiving data on this has already been to say he was keeping check by graphs and inferred he didn't need it. So please understand at the outset that this is not a clumsy graph system but a species of mechanical brain that keeps continuous check upon *and* corrects small bogs of its own accord. It forecasts emergencies. Mary Sue points out that this must have come from the Combat Information Center of World War II of which I had told her, by which swarms of fighter planes, bombers or landing craft could be individually directed with great ease. The present idea has another source but a wartime CIC is a good comparison.

The immediate business ancestor is a clumsy graph, usually a few months behind, hastily brought to date for board meetings. This idea, expanded as I expanded CICs to handle amphibious landing craft, gives us a complete picture, a timely forecast and eventually, solutions to the problems of running a multi-department organization.

The secretary of the Assn Sec keeps the board, posting it every Tuesday before Ad Comm meeting so that the Assn Sec is alerted to the *complete* state of the organization before the meeting.

As a Central Org business week ends on Thursday at 2.00 p.m., there is ample time for all data to be received by the Assn Sec's office by the following Monday and the board posted by Tuesday noon.

The board is situated in the Assn Sec's Office along the longest blank wall. It is a smooth finished surface with a number of holders of 8 by 10 (approx size) graph paper. These papers are not stapled on but drop into a 3 sided border, open at the top. New papers every quarter or so are put into the holder in front of the last quarter's sheet so that one can refer back.

The board has various signs on it, one for each department. The graphs are in three horizontal lines for one organization, with space for two to three charts (in a single line) for each department. It is necessary for quick reading to have the graph sheets in long lines rather than in blocks – hence the board appears to be three long lines of graph, no matter how many graphs there are in how many departments.

The board is divided to allow for nine departments, due to two new additions as are noted in other policy letters, and allowing for HCO to be included. These departments are in the same order as on an Org Board.

The listing is PE, Academy, HGC, PRR, Material, Accounts, Special Programmes, Government Relations and HCO.

The graphs are as follows as numbered under each Department heading:

1. PE: Attendance.
2. Co-Audit Attendance (PE).
3. PE: Books Sold.
4. Academy: No. of students.
5. No. of passes for week vs complaints. (Academy)
6. Extension Course Enrollments. (Academy)
7. HGC: Bookings for week new or continuing pcs (1 week's lag).
8. HGC: Satisfactory vs unsatisfactory gains (1 week's lag).
9. PRR: Letters out originated and letters answered.
10. PRR: No. of persons Interviewed.
11. Material: Value of Purchase Orders signed (reads in reverse to other graphs).
12. Accounts: Gross Income.
13. Accounts: Value of Unit.
14. Accounts: Gross funds on hand.
15. Special Programmes: Letters out.
16. Special Programmes: Number of persons interviewed.
17. Area for items in Govt Relations needing attention.
18. HCO: Memberships sold.
19. HCO: Number of Books sold.

20. HCO: No. on Staff Course.

21. HCO: No. of persons who have been security checked.

This means that a board about eighty to 100 inches long and 48 inches high will accommodate the lot. There would be seven 10" graphs in each line and three lines. Given space, allow extra widths. Molding can furnish the boxes to slip the graphs into.

These graphs are marked with broad ½ inch long lines, using bold black and bright red ink. If the graph remains level or rises it is marked in black. If it dips it is marked in red. All graphs are removed to be marked.

Whenever the board keeper when doing the graphs uses red ink on a graph she sends at once a blank form to that department head which asks for additional information on the department of a more detailed nature. The form begins: As your department has dropped in to the red this week, please furnish the Association Secretary with the following information:

No. of persons in your department:

Number who have passed a security check:

State of any files:

Were any personnel ill last week or the week before:

etc. etc. This form when filled out is pinned to lower half of board.

Also marked in red are any below quota figures such as ten in the Academy or twelve pcs in the HGC, etc. These also require a report from the department head as above.

With a single glance at the board, the Assn Sec can see his Org's weak points. Reading the reports requested he knows something of why. His attention is thus drawn to impending slumps long before they happen rather than by emergency flaps in accounts. He can tell weak or non-functioning department heads and train or change them before they sink the department and the ship.

The figures needed are collected by the Assn Sec's secretary from the same source as the Ad Comm report figures. But these can now be standardized.

The moment the Assn Sec's secretary has posted the figures, retaining any copy for Ad Comm reports, she airmails her reports to Saint Hill where the same figures are posted on a duplicate master board for all organizations in the world in exactly the same way.

It will be at once noticeable that Organization Information Centre initials quite by accident say "O.I.C." And so one does and at once.

Please start this board at once with graphs and pins and do a smoother carpentry job for sure but later.

It will practically end emergencies and should promptly increase income and units.

Dept Heads and Staff may of course view the board at the convenience of the Assn Sec but it is not a public board and is for the Assn Sec and HCO Sec who can view it at any time. And who can visit that department which most needs visiting, adjust its hat and Admin fast and thus bolster the whole line.

It is cumulative slips that reduce income, not big drops suddenly. Catch the small ones and the big ones never show.

L. RON HUBBARD

LRH:js.gh.eden

*[Note: The data required for the OIC is amended by HCO P/L 23 September 1960, ORGANIZATION INFORMATION CENTRE.]*

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 23 SEPTEMBER 1960

Assoc Secs  
HCO Secs

**ORGANIZATION INFORMATION CENTRE**

The data required for the OIC (as per HCO Policy Letter of August 11, 1960) should be amended and added to as follows:

18. HCO: Memberships sold
19. HCO: Books sold
20. HCO: Book best sellers
21. HCO: No. on staff co-audit
22. HCO: No. of security checks
23. HCO: No. of Hat checks given
24. HCO: Gross bank accounts of local HCO
25. HCO: Gross expenditures for office.

Please put this into effect immediately. Also, please note that item No. 17, Dept of Govt Relations will consist of two data:

17. Dir Govt Relations: (a) Shares sold HASI Ltd.  
(b) Shares sold HCO Ltd.

This will go into effect as soon as shares begin to be sold.

Issued by:  
Peter Hemery  
HCO Secretary WW  
for  
L. RON HUBBARD

LRH:js.rd



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. JUNI 1970

Ausgabe II

Wiedervervielfältigen  
Alle Orgs  
SCN Und S.O.

***Dringend***

**OIC-VERÄNDERUNG TELEX-VERÄNDERUNG**

(Gültig ab der Woche, die mit dem 24. Juli 70 beginnt und mit dem 30. Juli 70 und mit dem ersten Bericht endet und die dann fortgesetzt wird.)

Hebt auf: HCO PL 29. März 70 TECH- UND QUAL.-STATISTIKEN REVIDIERT  
Korrigiert: HCO PL 30. Sept. 65 STATISTIKEN FÜR ABTEILUNGEN

Tech- und Qual.-Statistiken werden folgendermaßen revidiert:

**TECHNISCHE ABTEILUNG**

**Techn. Sehr, und GDS:**

1. Gesamtzahl der gut gemachten Auditingstunden im HGC.
2. Gesamtpunktezahl aller Studenten in der Unterabteilung für Ausbildung für die vergangene Woche, basierend auf dem von Flag autorisierten Punktesystem.

**Direktor für technische Dienste:**

1. Die Anzahl der neuen Studenten und PCs, für die in der vergangenen Woche Zeitpläne erstellt wurden und die Dienste erhielten, wobei ein neu erworbenes Intensiv oder ein neu erworbener Kurs, sofern ein Zeitplan erstellt und Dienste bereitgestellt wurden, als eine Person zählt; ein 5-Stunden-Intensiv zählt hingegen nur als ein Sechstel einer Person.

**Direktor für Ausbildung:**

Die zusammengezählten Punkte aller auf Kurs befindlichen Studenten, basierend auf dem von Flag autorisierten Punktesystem.

**Überwacher:**

Die zusammengezählten Punkte aller Studenten auf ihren speziellen Kursen.

**Direktor für Prozessing:**

Die Gesamtzahl von Auditingstunden abzüglich 5 für jeden PC, der mehr als drei Tage warten musste.

**Auditoren:**

Die gesamten Stunden, die auditiert wurden für jeden Auditor zuzüglich 1 Punkt für jede gut gemachte Sitzung.

**Tech-Fallüberwacher:**

Gesamtzahl, der Tonarmabschnitte der Woche abzüglich 25 Punkte für jeden PC, der beim Examiner nicht besteht.

## QUALIFIKATIONSABTEILUNG

**Qualifikationssekretär und GDS:**

1. Der gesamte Geldbetrag, der für Studentenausbildung, für einen zertifizierten Kurs in der Org eingezahlt wird, (alle Solo-Kurse ausgenommen)
2. Die Anzahl der anerkennenswerten Erfolgsberichte, die abgegeben wurden, abzüglich 2 Punkte für jede Situation, wo kein Erfolgsbericht geschrieben wurde, und abzüglich 2 weiterer Punkte für jede Ethik-Aktion, die an einen Studenten, PC oder Mitarbeiter vorgenommen wurde.

**Direktor für Examinationen:**

1. Ein Punkt für jeden Examiner-Bericht, bei dem es keine F/N gab. (Es wird davon ausgegangen, dass nach jeder Sitzung ein Examiner-Bericht erstellt wird.)
2. Zehn Punkte für jeden unsicheren oder durchgefallenen Studenten. (Es wird davon ausgegangen, dass Studenten E-Meter-Überprüfungen und Stichproben-Überprüfungen vom Examiner bei jedem Theorie- oder Praxis-Abschluss bekommen.)

Anmerkung: Jede der zwei Examiner-Statistiken verliert 100 Punkte für jeden Fall, bei dem nachgewiesen wird, dass ein Student oder PC durch eine Geste oder Äußerung vom Examiner bewertet oder abgewertet wurde. Über einen etwaigen Punkteabzug entscheidet der

Qualifikationssekretär, Abt.-6-Sekretär und eine dritte Person, die von diesen zwei bestimmt wird.

**Direktor für Review:**

1. Fehler, die in PC-Akten entdeckt und korrigiert wurden, 1 Punkt für jeden, zuzüglich 10 Punkte für jeden Studenten, der mit sehr guten Indikatoren abschließt.
2. Anzahl, der fälschlicherweise abgezeichneten Abt.-IV-Checksheet-Punkte, die in Cramming korrigiert wurden.

**Cramming-Officer:**

Siehe Nummer 2, Direktor für Review.

**Mitarbeiter-Ausbildungs-Beauftragter:**

1. Gesamteinnahmen geteilt durch die Anzahl der Leute.
2. Kursabschlüsse von Mitarbeitern.

**Qual.-Berater:**

1. Anzahl von Mitarbeitern, Studenten und PCs, die in der Org während der Woche mit schlechten Indikatoren entdeckt wurden.
2. Anzahl der Personen mit schlechten Indikatoren, die weitergeleitet und in Ordnung gebracht wurden.

Keine Qual.-Fallüberwacher Statistiken, da es zur Zeit keinen gibt.

**Review-Auditor:**

1. Fehler in PC-Foldern entdeckt und korrigiert, 1 Punkt für jeden.
2. Zehn Punkte für jeden PC, der mit sehr guten Indikatoren abschließt.

**Direktor für Zertifikate und Auszeichnungen:**

1. Anzahl der Klassifizierungen, die aufgrund unzureichenden Fallgewinns oder falscher Behauptungen abgelehnt wurden.
2. Anzahl der Auszeichnungen, die aufgrund unzureichender Stundenanzahl verweigert wurden oder weil die Fähigkeit für eine Stufe nicht erreicht wurde.

Es wird bemerkt werden, dass diese Statistiken die ursprüngliche Idee von Tech und Qual, widerspiegeln und weder "auf die Schnelle gemachte Grade" gutheißt, noch Unzuläng-

lichkeiten von Auditoren noch Mitarbeiter, die keine Unterstützungszahlungen erhalten, noch ein ARK gebrochenes Feld.

Genauigkeit beim Zusammenstellen dieser Statistiken, das wöchentliche Aushängen der Statistiken an einem Ort, an dem sie gesehen werden können, und das Managen auf der Grundlage dieser Statistiken ist ein Überlebensfaktor einer Org.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 30. SEPTEMBER 1965

Remimeo  
Advisory Councils  
Advisory Committees

*Alle Divisionen*

**STATISTIKEN FÜR DIVISIONEN**

(Anmerkung: Wir werden das Advisory Council das Ad Council nennen und niemals Ad Coun, um jeglichen Irrtum für eine Verwechslung mit dem Ad Comm [Advisory Committee] zu vermeiden.)

Jede ganze Division hat eine Statistik, nach der ihr Zustand beurteilt wird.

Obwohl diese Divisionsgesamtstatistik nicht alle Statistiken der Division erfaßt, ist sie die hauptsächlichste *Divisionsstatistik*.

Ein Treffen des Advisory Council kann sehr kurz sein, wenn AdComms diese Statistiken für sie kontrolliert haben und sie sie vom Org-Informations-Zentrum eingezeichnet und vorgelegt bekommen. Dann kann das Ad Council im Falle einer ansteigenden Divisionsgesamtstatistik herausfinden, warum, und verstärken, was den Anstieg verursachte. Und wenn eine Divisionsgesamtstatistik gefallen ist, kann das Ad Council durch alle verbleibenden Statistiken dieser Division gehen und entsprechende Maßnahmen ergreifen. Deshalb muß das Ad Council bei ihren Zusammenkünften nicht alle Statistiken einer Org behandeln, nur die Divisionsgesamtstatistiken und sie ergreift nur dann Maßnahmen, wenn diese sich stark nach oben oder unten verändern.

Die Advisory Committees der Divisionen zeichnen alle Statistiken auf, aber führen in ihrem Bericht ihre Divisionsgesamtstatistik an oberster Stelle zur schnellen Bezugnahme. Sie beziehen alle ihre Statistiken ein und unterstreichen ihre Divisionsgesamtstatistik.

Die Divisionsgesamtstatistiken sind:

**Führungs-Division 7**

Bruttoeinnahmen der Org

Dies spiegelt natürlich am besten die gesamte Arbeit der Org wider und ist das, wofür die Führungs-Division befördert oder herabgestuft wird, und daher ist es die Hauptstatistik der Division 7.

### **HCO-Division 1**

Gesamtzahl der Org-Briefe herein – Gesamtzahl der Org-Briefe hinaus

Da Personal, Ethik und derartige Angelegenheiten unter HCO gehören, gibt es – wenn es seine Arbeit macht – einen starken hereinströmenden Fluß aller Arten von Post für HCO und die Org und einen großen hinausströmenden Fluß von allen Divisionen. Wenn der Personalbeauftragte hart arbeitende Leute bekommt und ihnen ihren Hut aufsetzt und wenn Inspektion und Berichte und Ethik blitzschnell zur Stelle sind und wenn der HCO-Gebietssekretär eine gute Division leitet und sie insgesamt gut führt, dann wird die Statistik "Briefe herein – Briefe hinaus" die Wahrheit verraten. HCO sorgt dafür, daß die Org Briefe und Poststücke hinausströmt.

### **HCO Dissemination-Division 2**

Anzahl von neu eingeschriebenen Studenten  
und PCs für die Woche sowie Bruttobuchverkäufe

Obwohl diese Division Einschreibung, Zeitschriften usw. usw. unter sich hat, laufen alle diese auf Einschreibungen hinaus, was in der Tat das Endergebnis aller Zeitschriften, Briefe, Werbung und Vor-Einschreibungen ist. Buchverkäufe sind unser ältestes Anzeichen auf zukünftige Beschäftigung.

### **Org-Division 3**

Eingeforderte Außenstände versus bezahlten Rechnungen

Es wird sich herausstellen, daß Bruttoeinnahmen durch viele Leute in der Org verursacht werden, aber das Einfordern von Außenständen als eine besondere Art von Einnahmen ist ausschließlich Sache der Org-Division 3. Bezahlte Rechnungen erfordern, daß Bruttoeinnahmen hereinkommen, und daher spiegelt diese Statistik die Bruttoeinnahmen wider – keine hereinkommenden Geldmittel, keine bezahlten Rechnungen. Dies ist eine duale Statistik, die den Arbeitseifer der Division im Allgemeinen zeigt. Sie betrifft sogar Materialangelegenheiten, da keine bezahlten Rechnungen gleich keine Büromaterialien sind. In Rücklagen-Fonds eingezahlte Gelder zählen nicht als bezahlte Rechnungen.

### **Tech-Divisionen 4**

Anzahl der pro Woche abgeschlossenen Studenten und PCs

Die Anzahl der eingeschriebenen Leute ist tatsächlich nur zum Teil Angelegenheit der Tech-Division, da sie Einschreibungen bekommen werden, wenn sie anständige Dienste erbringen. Jedoch sind die *Abschlüsse* der wahre Maßstab für eine Tech-Division und zeigen jegliche Schwäche der Division auf. Daher ist ihre Statistik nur die Gesamtzahl der Kurs- und Auditingabschlüsse. Dies schließt natürlich Graduierungen von jedem Kurs ein sowie das

Erreichen von jedem Ergebnis für den PC, was ein Grad-Zertifikat mit sich bringt oder einfach den Abschluß von Intensiven.

*Abgeschlossen* bedeutet natürlich nur zertifiziert oder klassifiziert oder graduiert. Jedoch zählt der Abschluß eines 25-Stunden-Intensives, welches den PC zufrieden stellte (kein Review am Ende, selbst wenn es eine vor dem Abschluß gab) als PC-Abschluß. Fünf-Stunden-Rehabilitierungen, die nicht in einem Grad resultierten, sind keine Abschlüsse. Als Beistände erworbene Fünf-Stunden-Beistände werden natürlich in der Qualifikation-Division durchgeführt und sind daher keine Tech-Statistik.

### **Qualifikations-Division 5**

Geldmittel, die durch die Verursachung der  
Division in der Woche eingezogen wurde

Die Zertifikate und Grade und Belohnungen dieser Division sind alle wahrhaft das Werk der Tech-Division. Aber wir fanden sehr früh heraus, daß für die verschiedenen Dienste der Qualifikation-Division gezahlt wird, wenn sie gut sind, und nicht, wenn sie schlecht sind. Daher ist die Hauptstatistik dieser Division, wie viele *Geldbeiträge* für Dienste der *Qualifikation-Division* entrichtet – nicht später eingefordert – wurden.

### **Verteilungs-Division 6**

Anzahl der gezahlten FSM-Provisionen/  
Anzahl der neuen Adressen an den CF,  
beides für die Woche

Diese doppelte Statistik spiegelt eine gesunde Verteilungs-Division wider. Die Anzahl der zu den Zentralakten hinzugefügten neuen Adressen bedeutet natürlich *neue* Leute, die etwas von der Org erwerben. Daher können die Qualität ihrer Anzeigen und ihre grundlegenden Dienste beurteilt werden, obwohl sie auch durch andere Divisionen unterstützt werden. Die Anzahl der ausbezahlten Feldmitarbeiter-Provisionen spiegelt ihre Führungsqualität gegenüber Feldmitarbeitern wider.

*Neue* Leute sind die Aufgabe der Dissemination-Division.

## **ZUSAMMENFASSUNG**

Es gibt viele andere Statistiken, wobei viele sogar noch wichtiger als diese sind. Aber diese Hauptstatistiken erzählen einem sofort, ob der Divisionssekretär am Leben ist und dafür sorgt, daß seine Division funktioniert. Daher stellen sie Maßstäbe zur Verfügung, mit deren Hilfe Management möglich ist.

Die Ad Comms beschäftigen sich natürlich mit *all* ihren Statistiken.

Das Ad Council setzt sich mit den Divisionsgesamtstatistiken auseinander, wobei sie nach steilen Aufschwüngen (um Überfluß zuzuweisen) oder steilen Abstürzen (um Notlage zuzuweisen) Ausschau hält.

Von nun an spielen nur die Bruttoeinnahmen für die Führungs-Division eine Rolle, und ihr Ethikzustand wird von St. Hill zugewiesen. Allen anderen Divisionen werden im Einklang mit den Divisionsgesamtstatistiken von der Ad Council Zustände zugewiesen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 1 MARCH 1966

Remimeo  
Exec Sec Hats  
HCO Area Sec Hat  
Org Bd Section Hat  
Secretary Hats

*Excerpt*

*Office of LRH*

**THE GUARDIAN STATISTIC**

**STATISTIC**

The Guardian's statistic for each org (and that of the Int Exec Div in each org) is a dual statistic as follows:

**The amount of cash in the bank as per the last week's bank statements plus the amount of cash on hand as per 2.00 pm Thursday of the current week of the report.**

**The total of debts owed by the org plus overdrafts and current payments due on mortgages, hire purchase (time payments) and loans and bond or share retirement but not the total gross amount of mortgages, hire purchase (time payments) or loans or bonds.**

These two figures are to be included in the beginning of OIC cables in the order above.

It will be seen that it is hard to get a bank to give one in exact figure, due to cheque to cheque clearance, for "2.00 p.m. Thursday" so in actual fact one takes last week's bank statements' credit balance of all accounts and adds to it this week's total receipts, neglecting outstanding cheques as the matter will average.

In computing the debts owed by the org it would be quite unreal to add up the mortgage totals, time payment (hire Purchase) totals and all outstanding stocks and bonds as the call on the org is for *current* payments on these due or any retirement programme. The monthly bills statement (in actual practice) can serve as this statistic providing that during the succeeding month one does not deduct from it payments made from it as new debts are growing at the same time and the matter tends to average out.

Each org, having a board for the Int Exec Div must also have a local statistic for it.

At Worldwide the International Executive Division has a composite statistic made up of all org Int Exec Divs added and graphed.

The local Int Exec Div has the local org's dual statistic as above and that is the Guardian's local statistic or that of the Assistant Guardian where one is appointed.

The Guardian's statistic Worldwide is the composite.

Where there is a Continental Exec Division (required when orgs are very large) the Continental Assistant Guardian's statistic (and that of the Continental Exec Div) is the composite of the Guardian statistics for that continent.

Where the Guardian finds the local or Continental or Worldwide statistics are being falsified or are grossly in error, the Guardian must order the AdCouncil Worldwide to send a competent WW executive to conduct all investigation. The Guardian may empower through the AdCouncil WW that representative to bring about prosecution for irregularities. If this procedure is ineffective, the Guardian being also a local executive may personally direct the matter to be satisfactorily concluded and to bring about correct statistics.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.rd

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 1 MARCH 1966

Issue II

Remimeo

*Excerpt*

*Executive Division*

**EXECUTIVE DIVISION ORGANIZATION  
AND ITS THEORY AND PURPOSE**

**STATISTIC**

The statistic of the Int Exec Division in an *Area* is dual:

**The amount of cash in the bank as per the last week's bank statements plus the amount of cash on hand as of 2.00 pm Thursday of the current week of the report.**

**The total of debts owed by the org plus overdrafts and current payments due on mortgages (time payments) and loans or bond or share retirement but not on the total gross amount of mortgages, hire purchase (time payments) or loans or bonds.**

Further data on the statistic is to be found in HCO Pol Ltr 1 Mar 66, The Guardian, whose statistic it also is. This should also be part of OIC hats.

The OIC cables begin with these two statistics. Continental orgs which have a Continental Exec Division report the Int Exec Div Area Statistics, the Continental Exec Div Statistics and then the seven area divisions making a continental cable report have two more figures in it than an area org's.

The Int Exec Div at Worldwide has a composite graph of all the orgs in the world added.

A Continental Exec Division has a composite graph of all orgs in that Continental area including the org which has the Continental Division.

The local Exec Division has the above dual graph.

**All OIC cables begin with the local statistic of the office of LRH.**

This continues the report on the gross income of the week, which is the statistic of LRH.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 27 APRIL 1967  
(Amendment to NCO Policy Letter of 30 Sept 1965,  
"Statistics For Divisions")

Gen Non-Remimeo  
O.I.C.  
Tech Sec  
Qual Sec  
Ad Council  
Exec Council

### **TECH DIVISION STATISTIC**

Number of Students completed in the week

Number of Preclears completed in the week.

The Tech Completions statistic remains, the only change being that it is now a dual statistic of number of student completions and number of preclear completions for the week. The definition of "completion" remains as defined in 30 Sept 1965 Policy Letter.

It was found by a recent Board of Investigation that a total Tech completions statistic looked good, but on a breakdown it was seen that this was entirely due to an affluence only in preclear completions while the total student completions statistic was actually in a state of collapse. This had been masked from Ad Council and Executive Council and not given its proper importance due to the condition having been concealed in the total completions statistic.

Both preclear and student completions statistics are equally important, reflecting different areas of the Tech Sec's responsibilities. Each is half the product of the org and must be seen as it is. Additionally, a collapsed student completions statistic, if unhandled, will eventually lead to a collapsed gross cash statistic regardless of any affluences in preclear completions.

So let's handle these two stats as they are and give preclear completions and student completions the individual importance of a dual gross divisional statistic for Tech.

This will mean a slight change in the O.I.C. cable.

Written by a Board of Investigation

David Ziff  
Joan Thomas  
J. J. Delance  
Exec Council WW

Mary Sue Hubbard  
The Guardian WW  
for  
L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:jp.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. SEPTEMBER 1967  
Ausgabe I

Wiedervervielfältigen

*Div. 1 – Dept. 3*

## STATISTIKEN UND ORGANISIERUNGSTAFEL-KOPIEN

### VERÄNDERUNG DER STATISTIK

Hiernach werden jede Abteilungsgesamtstatistikurve und jede Statistikurve des HCO-Führungssekretärs und Org-Führungssekretärs und LRH-Kommunikators und alle anderen Statistikurven, die die Leistung eines Individuums widerspiegeln können, **auch den persönlichen Namen der jeweiligen Führungskraft tragen.**

Wenn inmitten eines Blattes Diagrammpapier ein Wechsel von Führungskräften stattfindet, muss eine senkrechte Linie mit dem Namen der alten links vom Punkt des Wechsels und dem Namen der neuen rechts davon eingetragen werden.

So soll es mit allen Statistiken in allen Orgs und allen Abteilungen gehalten werden.

Auf diese Art können wir Personal mit hohen und niedrigen Statistiken bestimmen und sehen, wie sich Wechsel auswirken.

VW muss zumindest monatlich die Statistikurven aller Orgs erhalten wie auch Daten per Telex. Die Namen sind nicht in den Daten per Telex enthalten, welches unverändert bleibt.

### ORGANISIERUNGSTAFELN

WW muss sofort eine Fotokopie ihrer eigenen WW-Abteilungs-Organisierungstafel an alle Orgs schicken und danach vierteljährlich. Dies geschieht, damit jede Org das Exemplar der WW-Organisierungstafel jeweils in der Nähe ihrer eigenen Organisierungstafel aufhängen kann.

WW muss auch Blanko-Vordrucke von Organisierungstafeln verschicken, sodass jede Org ihre eigenen Namen in jedes Kästchen eintragen kann. Diese werden an WW zurückgeschickt und dort jeweils aufgehängt.

Solche Organisierungstafeln werden auf dem großen WW-Fotokopierer angefertigt. Sie eignet sich durchaus dazu, eine Kopie mit reinweißem Hintergrund und tiefschwarzen Buchstaben ohne grau hervorzubringen.

Achtet man auf den Stabilisator im Gerät, bleiben solche Kopien reinweiß, auch wenn sie Licht ausgesetzt werden. Diejenigen, die anschließend grau werden und vergilben, wurden mit altem oder aufgebrauchtem Stabilisator angefertigt und sind unsachgemäß hergestellt.

Für ewig haltbare Kopien wird eine große Wanne mit fotografischem Fixiersalz gefüllt; die fertige Kopie wird darin fünf Minuten lang eingetaucht und fünfzehn Minuten lang gewaschen. Dies gilt nur für Ilford Materialien.

Der große Duostat Drucker in SH wurde aufgestellt, um einfach diese Linie in Anwendung zu bringen, und wurde vernachlässigt.

Die Linie muss in Anwendung gebracht und gehalten werden.

Wenn der Duostat keine Lösung ist, dann lassen Sie eine große Organisierungstafel als Blanko-Vordruck drucken, auf dem ohne Weiteres die Namen eingesetzt werden können, jeweils einen Vordruck für Orgs und einen für die WW-Abteilung.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. SEPTEMBER 1967

Wiedervervielfältigen

**STATISTIK GDS DIV 6**

Die Abteilungsgesamtstatistik der Abt. 6 ist eine dreifache Statistik:

- a. Anzahl der neuen Namen im CE
- b. Anzahl der Teilnehmer an der Sonntagsandacht.
- c. Anzahl der vom Registrar interviewten Leute.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. OKTOBER 1967

Ausgabe I

Ausgabe für die breite  
Öffentlichkeit  
Auditor  
FSMs

**INDIVIDUELLE STATISTIKEN  
VON AUDITOREN UND ORGS**

Die individuelle Statistik eines jeden Auditors ist:

**Wie viele seiner PCs sind danach in einer Organisation ausgebildet worden.**

Die individuelle Statistik einer jeden Organisation (mit Ausnahme von SH) ist:

**Wie viele ausgebildete Auditoren gibt es in ihrem Bereich.**

Die individuelle Statistik von Saint Hill ist:

**Wie viele ausgebildete Auditoren gibt es auf der Welt.**

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 19. FEBRUAR 1968

Remimeo

**DISSEM STAT**

Einschreibung bedeutet einfach, einen Namen auf eine Liste zu setzen. Die Statistik des Personenregistrars ist eine Einschreibung von besonderer Art. Die Statistik ist, Personen, die vollständige Spendenbeiträge entrichtet haben und für den Dienst angekommen sind.

Die Statistik des Dir. Reg ist – Anzahl von Leuten, die von der Registrationsunterabteilung kontaktiert worden ist, beinhaltet jedoch nicht die Statistiken der Division 6.

Der Disseminations-Sekretär und GDS – Gesamtzahl der Leute im Haus plus der Einschreibungen im Voraus.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 25 MAY 1968

Remimeo

**GDS DISSEM DIVISION**

The GDS of the Dissem Division is Gross Book Sales. This does not include meters or any other oddities. It is just **Gross Book Sales**.

Any interpretation of this statistic on previous policy is hereby cancelled.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:js.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 5 JUNE 1968

Remimeo  
Dissem Sec Hat

**STATS DISSEM**

(Addition to HCO Policy Letter of 19 February 1968)

The GDS of the Dissem Sec is a dual stat "Total number of bodies in the shop plus Advance Reg/Gross book sales".

GROSS BOOK SALES means the Total Sales of BOOKS. This statistic no longer includes meter or other bookstore sales, other than *book sales*.

The term Gross Book Sales does not mean gross bookstore sales its original and correct definition is exactly what it says, "Gross Book Sales".

This statistic has been obscured as a GDS by meter and other bookstore sales being added in.

Book sales are our oldest index of future business.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:js.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HOD POLICY LETTER OF 29 OCTOBER 1968

Remimeo

**CLASS VIII C/S QUAL STAT**

**Stat for Class VIII C/S Qual is number names in CF.**

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:ei.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 20 JANUARY 1969

Issue II

(HCO Pol Ltr of 25<sup>th</sup> June 1968 Amended)

**PUBLIC DIVISIONS**  
**GROSS DIVISIONAL STATISTICS**

The Gross Divisional Statistics of the Public Divisions are allotted as follows:

Public Planning Division

Number New Names in C/F

Public Activities Division

Number of People interviewed by Registrar

Distribution Division

FSM Commissions Paid

Tom Morgan  
Public Exec Sec WW

Jim Keely  
Qual Sec WW

Vic Ueckermann  
HCO Area Sec WW

Ad Council WW

Rodger Wright  
LRH Comm WW

Jane Kember  
The Guardian WW

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:ei.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 22 SEPTEMBER 1969  
(Amends HCO Policy Letter of 30 Sept 1965)  
(Amends HCO Policy Letter of 31 Mar 1969 II, Item No. 19)

Remimeo

## HGC STATISTIC

The statistic for the HGC and the Tech Division is changed from PC Completions to number of successful auditing hours delivered. This is in line with HCO Bulletin, 29 July 1969.

### *TECH DIVISION*

The statistic is the number of successful auditing hours delivered.

Number of student completions.

### *DEPT OF PROCESSING*

The statistic is the number of successful auditing hours delivered for the week.

This is the statistic of the D of P and the HGC Case Supervisor with the HGC Auditor having the same statistic on an individual basis.

"Successful auditing hours" are judged solely by the thoroughness and exactness of technical application and are the total of sessions for which the Case Supervisor gives the auditor a "well done".

R.C. Ash – Org Exec Sec UK  
Allan Ferguson – Qual Sec WW  
Rosalie Vosper – HCO Area Sec WW  
Ad Council WW  
Anne Tampion – HCO Exec Sec WW  
Allan Ferguson – Org Exec Sec WW  
Tom Morgan – Public Exec Sec WW  
Rodger Wright – LRH Comm WW  
Leif Windle – Policy Review Section WW  
Jane Kember – The Guardian WW  
for  
L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:RA:ei.cden



# EXECUTIVE DIRECTIVE

SO ED 43 INT

10 May 1970

And AOs

## DISSEMINATION DIVISION G.D.S.

(Cancels ED 151 Int Dec. 16, 1969  
Clarification of Dissem Div Stats")

1. (a) *Bodies in the Shop* – Total number of PCs in the HGC, plus Total number of students in the Academy and HSDC, plus Total number of PCs and students in cramming and Review.
- (b) *Advance Registration* – No. of services signed up and paid for (at least 10% of full price).
- (c) *Gross Book Sales* – as before on HCO Pol Ltr 25 May 1968.

Proposed by  
Lt. Phyll Stevens  
CO UK/ANZO Base

for

Mary Sue Hubbard  
Controller

MSH:PCS:dz.rd



Wiedervervielfältigen

## DER HISTORISCHE VORLÄUFER DER ETHIK

Einer der frühen Kodizes über Vorschriften und richtiges Verhalten (vor etwa 2500 Jahren in Indien) ist im folgenden Artikel enthalten.

Noch wichtiger ist, dass die hier zitierten Vorschriften der direkte Vorläufer unseres eigenen Ethiksystems sind.

Dies ist im Falle irgendeiner Anfechtung der Gültigkeit und religiösen Natur unseres Ethiksystems von Interesse.

Diese gut geschriebene Zusammenfassung wurde dem Buddhistischen Jahrbuch von 1965 entnommen.

## ANGELEGENHEITEN DER RECHTSPRECHUNG

T. H. Perera

Der *Vinaya-pitaka*<sup>25</sup>, insbesondere der Cullavagga, enthält die Verhaltensregeln für die Reinheit des Mönchslebens. Der Buddha erließ diese Regeln erst, als er auf eine moralische Entgleisung von Seiten eines Anhängers aufmerksam gemacht wurde.

Diese Verhaltensregeln sind vielmehr zur *Rehabilitation* eines sündigen Mönchs gedacht als zu seiner Bestrafung. Die Regeln (227) sind bekannt als: Sittlichkeit, die aus Zurückhaltung entsprechend den Mönchsregeln besteht. Mit Ausnahme der vier Hauptverstöße, genannt Parajika (zunichte gemacht), die den unverzüglichen Ausschluss des Missetäters aus dem Orden zur Folge haben, konnten alle Übertretungen des mönchischen Verhaltens auf die im *Vinaya-pitaka* beschriebene Weise wieder gutgemacht werden.

Diese Übertretungen mönchischer Regeln sind nach *ansteigendem Schweregrad* klassifiziert in: *Dukkata*, *Thullaccaya*, *Parajika*.

Nehmen wir zum Beispiel an, Bhikku A hegt Missfallen gegenüber Bhikku B, bemerkt ein neues Gewand, das B gehört und versteckt es böswillig, womit er B geistige Qual bereitet, dann hat A einen *Dukkata* begangen. Wenn er ein neues Gewand, das B gehört, böswillig beschädigt, hat er einen *Thullaccaya* begangen. Wenn er ein neues Gewand, das B ge-

---

<sup>25</sup> [ANMERKUNG: EIN GLOSSAR DER PALI-AUSDRÜCKE, DIE IN DIESEM ARTIKEL ERSCHEINEN, IST ALS ANHANG BEIGEFÜGT.]

hört, stiehlt, hat er einen *Parajika* begangen. Dieselbe Abstufung findet auf Körperverletzung Anwendung: einfache Verletzung, schwere Verletzung, Mord.

Es muss hier betont werden, dass der Buddha sich selbst weder als einen höchsten Gesetzgeber gesehen hat, noch schlug er einen Nachfolger vor. Er schied dahin, wobei er die Lehre und Disziplin als Nachfolger, Ratgeber und Führer hinterließ.

Nach Buddhas Ableben warf der Älteste Ganaka Moggallana die Frage nach einem Nachfolger auf. Ananda sagte ihm, dass die Patimokkha-Regeln der Nachfolger und Führer seien. Es ist interessant hier anzumerken, dass der althergebrachte Brauch der Bhikkus, einmal alle zwei Wochen für das Aufsagen der Patimokkha-Regeln zusammenzukommen, um Vergebung für jegliche (kleineren) Übertretungen der Mönchsregeln zu erbitten und so ihre Reinigung herbeizuführen, auf diese Antwort zurückgeht.

Der *Vinaya-pitaka* ist, was die Regeln der Disziplin betrifft, durchdrungen von, geladen mit und stark gemahnend an Forderungen der Demokratie. Jeder kirchliche Akt stützt sich auf den Geist der Demokratie – eine sehr bedeutungsvolle Tatsache, die deutlich werden wird, während dieses Thema hier weiter ausgeführt wird.

Eine weitere bedeutungsvolle Angelegenheit ist die folgende: Die Entscheidungen des Kirchengerichts im Hinblick auf Kapitalverbrechen wie zum Beispiel *Nissayakamm a*, der eine Zeitspanne der Beaufsichtigung des Missetäters mit sich bringt, *Pabbajaniya-kamma*, welcher eine zeitweilige Entfernung des zuwiderhandelnden Mönchs aus dem Arama darstellt; *Parajika*, der den sofortigen Ausschluss des Übertretenden aus dem Orden bedeutet – diese Entscheidungen erhielten die Ermächtigung des Königlichen Gerichts und wurden ordnungsgemäß zur Durchführung gebracht.

Das Kirchenrecht kann unter vier Kategorien klassifiziert werden:

Disziplinarmaßnahmen, die bei der Verletzung einer oder mehrerer der Patimokkha-Regeln (mönchische Etikette) ergriffen werden.

Das Verfahren, das bei der Anhörung eines Mönchs, dem ein Vergehen vorgeworfen wird, aufgenommen wird, und das Fällen eines Urteils, wenn der Missetäter für schuldig befunden wird.

Das Verhalten von Mönchen, während sie eine Strafe für moralische Übertretung verbüßen.

Die Wiederherstellung der Rechte und Privilegien, die ein Mönch verlor, während er unter Beaufsichtigung stand oder aus einem Arama entfernt worden war.

## **EINLEITENDES VERFAHREN**

Fragen bezüglich der Mindestanzahl von Mönchen, die für einen Kirchenakt benötigt werden, werden gestellt und beantwortet.

Danach wird die Versammlung der Mönche, die das Gericht bilden sollen, von den in einem Arama lebenden Mönchen einstimmig gewählt.

Der Präsident der Mönchsversammlung wird einstimmig gewählt.

### MINDESTANZAHLEN

Vier Mönche von höherer Ordination (*Upasampada*) sollen diese Mönchsversammlung für alle Akte bilden, außer für Ordination, die abschließende Zeremonie des Vassavasa (*pavarana*), und den Rückruf eines Mönchs nach der Bewährungsstrafe (*Ahbhana*).

Fünf *Upasampada*-Mönche für alle Akte außer Ordination und *Ahbhana*.

Zehn *Upasampada*-Mönche für alle Akte, außer *Ahbhana*. Diese werden für eine Ordination als ausreichend betrachtet.

Zwanzig *Upasampada*-Mönche für *Ahbhana* und alle anderen Akte.

(Wenn irgendein kirchlicher Akt unter der geforderten Mindestanzahl vollzogen wird, wird er *ipso facto* ungültig und ist nicht weiter in Kraft).

### DER PRÄSIDENT

Der Präsident sollte ein höherer Mönch sein (Höherrangigkeit bezogen auf *Upasampada*), von untadeligem Charakter, jemand, der eine anerkannte Autorität für den Dhammavinaya ist und der die Jhanas<sup>26 27</sup> erreicht hat. Er soll jemand sein, dem der Respekt und das Vertrauen der ganzen im Arama lebenden Sangha gehört. Die Versammlung tritt zusammen und erwählt einen von ihnen, der die obigen Qualifikationen erfüllt, durch Abstimmung zum Präsidenten des Gerichts. Die Abstimmung wird entweder durch Handzeichen, durch geheime Wahl oder durch Flüstern durchgeführt.

### ANKLAGESCHRIFT

Die Information über einen zum Vorwurf gemachten Verstoß wird dem Gericht in Form einer Resolution bekannt gemacht, die von einem höheren Mönch vorgebracht wird. Sie wird dann unterstützt und ein zweites und ein drittes Mal gelesen. Wenn die Resolution nicht das einstimmige Abstimmungsergebnis der versammelten Mönche gewinnen kann, dann wird "Einstellung des Verfahrens" eingetragen, und der angeklagte Mönch geht ohne einen Makel seines Charakters zu seinen Mönchsfreunden zurück.

---

<sup>26</sup> [ANMERKUNG DES HERAUSGEBERS: LETZTERES WIRD NICHT MEHR BEFOLGT – HERAUSGEBER, BUDDHISTISCHES JAHRBUCH 1965.]

<sup>27</sup> DAS JHANA, EIN ZUSTAND VON GEDANKLICHER VERINNERLICHUNG, DER SICH IN VIER STUFEN AUFBAUT. DAHER AN ANDERER STELLE AUCH MIT GEDANKENSTUFE ÜBERSETZT. = DIE BESINNUNG.

## DIE VERTEIDIGUNG

Der Missetäter hat das Recht, sich selbst zu verteidigen, den Fall anzufechten, ihn zu erörtern und darzulegen. Wenn die Entscheidung des Gerichts gegen ihn fällt, hat er das Recht, bei einer höheren Körperschaft des Sangha Berufung einzulegen. Alle Entscheidungen werden durch Mehrheitsbeschluss getroffen. Es wird jedoch Einstimmigkeit angestrebt.

Wenn eine Meinungsverschiedenheit im Hinblick auf die Interpretation einer Vinaya-Regel oder die Sachdienlichkeit oder Sonstiges eines bestimmten Beweisstückes auftritt, wird sie vor ein spezielles Komitee von zwei oder mehr Mönchen gebracht, die anerkannte Autoritäten des Vinaya sind. Das Komitee erstattet dem Gericht Bericht, nachdem es die umstrittene Angelegenheit in allen ihren Aspekten erwogen hat, wobei dessen Entscheidung endgültig ist. Das Komitee, das die betreffende Angelegenheit geklärt hat, wird das *Ubbahika* genannt.

## EINIGE VERSTÖSSE

Wir können nun fortfahren, einige der Verstöße kurz zu erörtern, die nicht nur unvereinbar mit dem moralischen Wohlergehen der Mönchsgemeinschaft sind, sondern auch den spirituellen Fortschritt des Mönchs verzögern, der moralischer Verworfenheit unterliegt. Befassen wir uns zuerst mit den beiden Hauptverstößen, Parajika und Sanghadisesa.

## PARAJIKA

Parajika bedeutet "gescheitert", das heißt, der sündige Mönch hat hoffnungslos darin versagt, das Gelübde zu erfüllen, das er zu dem Zeitpunkt abgelegt hat, als er dem Orden beitrug. Ein Mönch, der den Begierden des Fleisches erliegt, hat den Weg zum Höchsten (*brahmacariya*) beschmutzt. Der Buddha würde bei dieser schweren Übertretung keinen Kompromiss schließen.

Der erste aufgezeichnete Fall eines Ehebrechers<sup>28</sup> war Sudinna, der Mönch. Er gab seinen Verstoß zu und erklärte, dass er von seinen Eltern überredet wurde, den Verstoß zu begehen, die ihre eigenen Motive hatten. Der Buddha verzieh ihm als einem Ersttäter. Danach führte Sudinna ein beispielhaftes Leben.

Stehlen, Mord und die Überredung zum Selbstmord sowie die Vortäuschung übernatürlicher Kräfte sind die anderen drei Verstöße unter Parajika. Der Missetäter ist sofortiger Ausweisung aus dem Orden unterworfen. Wenn er es wünscht, kann er zum Orden zurückkehren. In diesem Fall kann er nur als Novize bleiben.

---

<sup>28</sup> [Anmerkung des Herausgebers: Genau gemeint ist, dass ein sexueller Akt mit irgendjemandem durchgeführt wurde – Herausgeber, Buddhistisches Jahrbuch 1965.]

## SANGHADISESA

Die dreizehn *Sanghadisesa*-Verstöße – Verstöße gegen Körper und Eigentum – sind um einen Grad leichter als *Parajika*, aber sie sind schwerwiegender als *Pacittiyas*. *Sanghadisesa*-Verstöße werden so genannt, weil das Sangha am Beginn und am Ende dieses Sanghakamma zusammenkommen sollte. Die Versammlung, die einen derartigen Verstoß anhört, sollte nicht weniger als zwanzig umfassen. Der Missetäter wird, wenn er für schuldig befunden wurde, vom Orden suspendiert und verbleibt für eine bestimmte Zeit auf Bewährung. Wenn sein Verhalten während dieser Zeit als zufrieden stellend erachtet wird, wird er wieder aufgenommen.

Einige der leichteren Verstöße von mönchischem Fehlverhalten werden jetzt aufgeführt:

### AKT DES TADELS

(Tajjaniya-kamma)

Ein Mönch, der dazu neigt, Streit zu suchen, der lasterhaft und der rachsüchtig ist.

Ein Mönch, der naturgemäß Freude daran findet, Verstöße zu begehen.

Ein Mönch, der die Gesellschaft von Hausinhabern (Laienvolk) mag.

Ein Mönch, der die mönchische Etikette kaum respektiert.

Ein Mönch, der offen gegen den Buddha, die Dhamma und das Sangha spricht.

Tajjaniya-kamma wird über einen Mönch verhängt, der für irgendeinen dieser Verstöße für schuldig befunden wird, was die Form eines Tadels gegen den sündigen Mönch haben kann, oder der Mönch wird aufgefordert, seinen Irrtum zu gestehen und um Sühne dafür zu bitten, oder er verliert die Rechte und Privilegien, die ein Mönch genießt.

### WIEDERHERSTELLUNG DES STATUS

Einem Mönch, über den Tajjaniya-kamma verhängt wurde, wobei er gewisse Rechte und Privilegien eines Mönchs verliert, und der sein Verhalten danach an den Vinayana-Regeln ausrichtet, wird das Recht gewährt, um einen Widerruf der ihm auferlegten Strafe zu bitten und auch um eine Wiederherstellung der Rechte und Privilegien zu bitten, die er verloren hat.

### NISSAYA-KAMMA

Man beobachtet, wie ein Mönch auf eine Weise mit Hausinhabern verkehrt, die dem Bhikku-Leben widerspricht. Indem er das tut, unterliegt er Maßnahmen wie: Einen Mönch

einer Bewährungsfrist aussetzen, einen Mönch für einen Sanghadisesa-Verstoß suspendieren und Wiederaufnahme eines Mönchs, der auf Bewährungsfrist ist.

Der Missetäter wird, wenn er für schuldig befunden wurde, auf folgende Weise bestraft:

- a. Er wird einem höherrangigen Mönch unterstellt, der sein Lehrer sein soll
- b. Er muss sich unter Anleitung seines Tutors dem Studium des Tipitaka widmen.

Eine solche Wiederherstellung des Status erfolgt wie für *Tajj aniya-kamma* vorgeschrieben.

### **Pabbajaniya-Kamma**

Das Folgende sind die Übertretungen, die für diesen Akt gelten:

- I. Ein Mönch, der durch sein Fehlverhalten das Vertrauen der unterstützenden Familien in den Mönch zerstört.
- II. Ein Mönch, der Girlanden, Salben, Musik und Tanz mag.
- III. Ein Mönch, der frivol ist und keine Manieren hat.

Ein solcher Mönch wird, wenn er für schuldig befunden wurde, von seinem Arama zu einem anderen Arama gebracht, bis er Wiedergutmachung leistet. Die Wiederherstellung der Rechte eines Mönchs erfolgt wie oben beschrieben.

### **PATISARANIYA-KAMMA**

Ein Mönch verursacht einem Laien einen Verlust oder versucht, ihm einen Verlust zu verursachen, oder schmäht ihn. Der Missetäter wird vor Gericht gebracht und aufgefordert, sein unrechtes Tun zu widerrufen und den Laien um Verzeihung zu bitten.

### **UKKHEPANIYA-KAMMA**

Dies ist die über einen aufsässigen Mönch verhängte Strafe, der verstockt ist und sich weigert, eine unrechte Handlung zuzugeben oder zu gestehen. Sie bringt die vollständige Absonderung eines Mönchs mit sich, bis er seine Torheit erkennt und Disziplin zugänglich wird.

### **PARIVASA-KAMMA**

Es gibt vier Arten von *Parivasa*. Eine davon beschäftigt sich ausschließlich mit Personen, die zu nicht buddhistischen Religionsgemeinschaften gehören, die eine viermonatige Probezeit machen. Die anderen drei sind Strafen, die für Sanghadisesa- Verstöße verhängt werden. Das ganze *Parivasikakkhanda* beschäftigt sich mit dem Verfahren, einen sündigen Mönch für eine bestimmte Zeit unter Beaufsichtigung zu halten.

### PATIKOSSANA- KAMMA

Dieser kirchliche Akt ist für kleinere Verstöße (insgesamt 92) vorgeschrieben, und sie werden *Pacittiya-dhamma* genannt. Der Missetäter wird vor das Sangha gebracht. Er gesteht seinen Fehler und wird zurechtgewiesen.

### ANDERE KIRCHLICHE AKTE

- I. *Nissarana* ist der Akt, einen Mönch aus dem Orden auszuschließen.
- II. *Osarana* ist der Akt der Aufhebung von Einschränkungen, die einem Mönch durch die kirchlichen Akte auferlegt worden sind (siehe oben).
- III. *Abbhana* ist das komplizierte Verfahren, um einen Mönch wieder aufzunehmen, der während der Bewährungsfrist die Vinaya-Erfordernisse erfüllt hat. Wenn der Mönch auf Bewährung jedoch versagt, die notwendigen Erfordernisse zu erfüllen, die von ihm erwartet werden, dann wird er Folgendem unterstellt:
- IV *Mulaya-patikassana*, was eine weitere Zeitspanne von Parivasa oder Manatta darstellt. Dieses Verfahren wird wiederholt, bis der Mönch für tauglich befunden wird, wieder in den Orden aufgenommen zu werden.

Diese kurze Niederschrift sollte eine ungefähre Vorstellung von den Disziplinarmethoden vermitteln, die in Gemeinschaften buddhistischer Mönche in Verwendung sind.

L. RON HUBBARD  
Gründer

Zusatz zum HCO PL vom 29. Dez. 66, der Historischer Vorläufer der Ethik

### Glossar von Pali-Ausdrücken

Bezugsquellen: 1. Childers, Robert Caesar, *A Dictionary of the Pali Language*

2. Tachibana, Shundo, *The Ethics of Buddhism*

**Abbhana:** Rehabilitierung eines Priesters, der mittels *Parivasa* für ein Vergehen Buße geleistet hat.

**Arama:** buddhistisches Mönchskloster oder buddhistischer Tempel.

**Bhikku:** Mönch.

**Brahmacariya:** das keusche oder heilige Leben; die Pflichten und die Praktik eines zölibatären religiösen Studenten, der gemäß Buddhas Grundsätzen lebt. (*brahma:* höchster; *cariya:* schreitend oder ausübend)

**Buddha:** Gautama Siddharta, der Begründer des Buddhismus, (*buddha:* Erleuchteter)

**Cullavagga:** das vierte der fünf Bücher der *Vinaya-pitaka*. Es behandelt die Regeln für den Umgang mit Verstößen, die vor das *Sangha* kommen, die Wiederherstellung von Mönchen, Regeln für den Umgang mit Fragen, die aufkommen, und andere verschiedene Regeln. (*culla:* acht; *vagga:* Klasse)

**Dhamma-vinaya:** der disziplinarische Aspekt des Weges zur Erleuchtung, entwickelt von und verbreitet in den Lehren Buddhas, (*dhamma:* Weg, Lehre, Pflicht; *vinaya:* Disziplin)

**Dukkata:** eine Klasse von priesterlichen Verstößen, die die Verursachung des Leidens mit sich bringen und Beichte und Absolution erfordern, (*dukka:* Leiden)

**Jhanas:** die vier Stadien mystischer Meditation, wobei der Verstand des Gläubigen von allen irdischen Emotionen gereinigt und vom Körper abgelöst wird, welcher in einer tiefen Trance verbleibt. Das Erreichen des vierten *Jhana* gibt einem die Macht, Wunder zu wirken.

**Manatta:** eine Bestrafung, bei welcher der Missetäter sechs Tage lang in eine Position der Minderwertigkeit gegenüber seinen Mönchsbrüdern versetzt wird.

**Manatta-kamma:** der kirchliche Akt, der *Manatta* über einen Missetäter verhängt. (*Manatta:* [siehe oben]; *kamma:* Akt)

**Mulaya-patikassana:** eine weitere Zeitspanne von *Parivasa* oder *Manatta*, die wiederholt wird, bis der Mönch für tauglich befunden wird, wieder in den Orden aufgenommen zu werden, (*mula:* Wurzeln, jene Bedingungen, die durch ihr Vorhandensein die tatsächliche moralische Qualität einer Llandlung bestimmen. Die drei negativen Wurzeln sind Gier, Hass und Wahn, während die drei positiven Wurzeln Gierlosigkeit, Hasslosigkeit und Wahnlosigkeit sind, (*aya:* Eingang; *pati:* beschützen)

**Nissarana:** Ausschluss.

**Nissaya-kamma:** ein kirchliche Akt, der die Beaufsichtigung eines Missetäters verfügt. (*nissaya:* eng, nahe bei, abhängig von; *kamma:* Akt)

**Osarana:** Wiedereinsetzung eines Priesters, der als Buße für einen Verstoß vorübergehend von seinen Mönchsbrüdern abgesondert worden ist.

**Pabba-j aniya-kamma:** ein kirchlicher Akt, der vorübergehende Verbannung aus dem *Sangha* verhängt. (*pabbajana:* Verbannung; *iya:* wie, nach der Art von; *kamma:* Akt)

**Pacittiya-dhamma:** die Klasse von 92 kleineren priesterlichen Verstöße, die Beichte und Absolution erfordern.

**Pacittiyas:** die 92 kleineren priesterlichen Verstöße, die Beichte und Absolution erfordern und die in der *Pacitti* aufgezählt sind (dem zweiten der fünf Bücher des *Vinaya-pitaka*). Die ersten drei sind Lügen, ausfallende Sprache und Verleumdung.

**Parajika:** Sünden, die den Ausschluss aus der Priesterschaft mit sich bringen, die abscheulichsten der priesterlichen Verstöße, die im *Vinaya-pitaka* aufgezählt und zuoberst auf die Liste gesetzt worden sind. (*Parajika* ist auch der Name des ersten der fünf Bücher des *Vinaya-pitaka*.) Die vier *Parajika* sind außerehelicher Geschlechtsverkehr, Diebstahl, Leben zu nehmen (selbst eines Insekts) oder Beeinflussung zum Selbstmord und das Vortäuschen übernatürlicher Kräfte. (*paraja:* Ausschluss; *ika:* das, was etwas mit sich bringt)

**Parivasa:** abgesondert leben, Einschränkungen auferlegt bekommen.

**Parivasa-kamma:** ein kirchlicher Akt, bei dem ein Priester zu *Parivasa* verurteilt wird.

**Parivasikkakhandha:** bezieht sich auf einen Teil des *Vinaya-pitaka*, eine Sammlung von Disziplinarregeln, die das Verhalten buddhistischer Mönchsgemeinschaften regelt, die die verschiedenen Einschränkungen darlegt, die einem Mönch auf Bewährung für Missetaten auferlegt werden. Ein Mönch auf Bewährung, wird zum Anfang seiner Ausbildung geschickt, auf eine niedrigere Stufe als seine Mitmönche gestellt und unter Beaufsichtigung gehalten.

**Patikossana-kamma:** ein kirchlicher Akt, bei dem ein *Paccitaya*-Missetäter vor das *Sangha* gebracht wird, um zu beichten und getadelt zu werden. (*pati:* beschützen; *kossana:* Verachtung; *kamma:* Akt)

**Patimokkha:** wortwörtlich "das, was verbindlich sein sollte", die Liste der Verstöße gegen die mönchischen Regeln in Reihenfolge geringer werdender Schwere, von den *Parajika* über die *Sanghadisesas* bis zu den *Pacittiyas*. Die Liste wird in jedem Mönchskloster zweimal pro Monat feierlich vor dem *Sangha* vorgelesen, und einzelne Priester werden aufgefordert, Beichte abzulegen, wenn sie irgendwelche der vorgelesenen Regeln gebrochen haben, (*pati:* beschützen)

**Patisaraniya-kamma:** ein kirchlicher Akt des Tadels, bei dem ein Priester, der ohne Grund einem Laien etwas angetan hat, gezwungen wird, um dessen Vergebung zu bitten und sie zu erhalten.

- Pavarana:** das jährliche eintägige Fest am Ende des *Vassavasa*; es beinhaltet religiöse Prozessionen und das Geben von Geschenken (insbesondere Roben) an die Priester.
- Sangha:** die Gemeinschaft der Mönche in einem buddhistischen Mönchskloster. (*Sangha*: Herde, Gemeinde)
- Sanghadisesa:** eine Klasse von 1.3 priesterlichen Verstößen, die an Abscheulichkeit den *Parajikas* nachfolgen. Sie erfordern Suspendierung und Buße, aber keinen dauernden Ausschluss und müssen von den frühesten Stadien der Suspendierung an bis zu den endgültigen Stufen der Wiederherstellung mittels *Sangha-kamma* gehandhabt werden. (*sangha*: Gemeinschaft der Mönche; *adi*: frühest; *sesa*: spätest)
- Sangha-kamma:** ein kirchlicher Akt, der eher von dem gesamten *Sangha* als von einem Priester oder einem kleinen Komitee verhängt wird.
- Tajjaniya-kamma:** ein kirchlicher Akt des Tadels. (*tajjani*: der Finger des Spotts; *kamma*: Akt)
- Thullacaya:** ein schwerwiegender Verstoß (*thulla*: groß, umfassend, dumm; *accaya*: Fehler, Sünde, Tod)
- Tipitaka:** die Gesamtheit der buddhistischen Schriften (*ti*: drei; *pitaka*: Korb), darunter der *Vinaya-pitaka* ("Korb der Disziplin"), der *Sutta-pitaka* ("Korb der Lehreden") und der *Ahhidhamma-pitaka* ("Korb der Metaphysik").
- Ukkhepaniya-kamma:** Exkommunizierung eines buddhistischen Priesters für einen schwerwiegenden Verstoß, wie zum Beispiel das Verheimlichen einer Sünde.
- Upasampada:** priesterliche Anordnungen, die vollständigste mögliche Gewährung der Privilegien der buddhistischen Priesterschaft.
- Vassavasa:** der Zufluchtsort eines buddhistischen Priesters während der viermonatigen Regenzeit (Mitte Juni bis Mitte Oktober), während derer es ihm verboten ist zu reisen und während derer er stattdessen in provisorischen Hütten fernab von seinem Mönchskloster lebt, wo er sich dem geistigen Wohlergehen und der Unterweisung der Leute widmet, die in großen Scharen zu ihm strömen und ihn mit täglicher Nahrung und genügend Roben versehen, die für das ganze Jahr ausreichen.
- Vinaya-pitaka:** eine Sammlung von Disziplinarregeln, die zur Regelung des Verhaltens einer buddhistischen Mönchsgemeinschaft dienen. Der *Vinaya-pitaka* enthält den Kodex, an den sich die einzelnen Mönche halten, die Regeln und Verfahrensweisen, die dem Funktionieren der Gemeinschaft insgesamt förderlich sind, sowie Strafen für Verstöße, die von einfachen Beichten für kleinere Übertretungen bis zur Exkommunizierung für schwere Verstöße reichen. Er ist in fünf getrennte Abschnitte unterteilt, die die verschiedenen Regeln und Disziplinierungen sowie die Geschichte des Buddhismus behandeln. (*vinaya*: Disziplin; *pitaka*: Korb)

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 8. FEBRUAR 1960

Magazinartikel  
Sthil  
Assoziationssekretär  
HCO-Sekretäre  
Missionsinhaber

## **EHRLICHE MENSCHEN HABEN AUCH RECHTE**

(Ursprünglich als ein HCO-Bulletin herausgegeben,  
gleiches Datum, gleicher Titel)

Nachdem Sie ein hohes Fähigkeitsniveau erreicht haben, werden Sie der Erste sein, der auf seinem Recht besteht, mit ehrlichen Menschen zu leben.

Wenn Sie die Technologie des Verstands kennen, dann wissen Sie, daß es ein Fehler ist, "Rechte des Individuums" und "Freiheit" als Argumente zu benutzen, um jene zu schützen, die auf Zerstörung aus sind.

Die Rechte des Einzelnen wurden nicht geschaffen, um Verbrecher zu schützen, sondern um ehrlichen Menschen Freiheit zu bringen. In diese geschützte Sphäre tauchen dann jene, die "Freiheit" und "die persönliche Unabhängigkeit" brauchen, um ihre eigenen zweifelhaften Aktivitäten zu verbergen.

Freiheit ist für ehrliche Menschen da. Kein Mensch, der nicht selbst ehrlich ist, kann frei sein – er ist seine eigene Falle. Wenn seine eigenen Taten nicht enthüllt werden können, dann ist er ein Gefangener; er muß sich vor seinen Mitmenschen zurückhalten und ist ein Sklave seines eigenen Gewissens. Freiheit muß verdient sein, bevor irgendwelche Freiheit möglich ist.

Unehrlische Menschen zu beschützen heißt, sie in ihre eigene Hölle zu verdammen. Indem man die "Rechte des Einzelnen" zu einem Synonym für das "Beschützen des Verbrechers" macht, hilft man, einen Sklavenstaat für alle herbeizuführen; denn wo die "persönliche Unabhängigkeit" mißbraucht wird, kommt damit eine Ungeduld auf, die uns schließlich alle dahinrafft. Die Zielscheibe aller Strafgesetze sind die wenigen, die fehlgehen. Solche Gesetze schädigen und beschränken leider auch diejenigen, die nicht fehlgehen. Wenn alle ehrlich wären, gäbe es keine Strafandrohungen.

Es gibt für eine unehrliche Person nur einen einzigen Ausweg – ihren eigenen Verantwortlichkeiten in der Gesellschaft ins Auge zu sehen und sich mit ihren Mitmenschen, ihrer Familie und der Welt im Allgemeinen wieder in Kommunikation zu bringen. Indem sie sich auf ihre "Rechte des Einzelnen" zu berufen sucht, um sich vor einer Untersuchung ihrer

Taten zu schützen, reduziert sie genau in diesem Grade die Zukunft der persönlichen Freiheit. Denn sie selbst ist nicht frei. Sie infiziert jedoch andere, die ehrlich sind, indem sie *deren* Recht auf Freiheit benutzt, um sich zu schützen.

Ein schlechtes Gewissen ist ein unsanftes Ruhekissen.

Und es wird sich um nichts sanfter darauf ruhen lassen, wenn man sich angesichts seiner Missetaten durch das Plädoyer zu schützen sucht: "Freiheit bedeutet, daß du niemals auf mich schauen darfst." Jemandes Recht auf Überleben ist direkt mit seiner Ehrlichkeit verknüpft.

Freiheit für den Menschen bedeutet nicht die Freiheit, den Menschen zu schädigen. Redefreiheit bedeutet nicht, daß man die Freiheit hätte, durch Lügen Schaden anzurichten.

Der Mensch kann nicht frei sein, während jene in seiner Mitte weilen, die Sklaven ihrer eigenen Schrecken sind.

Die Mission einer technisch orientierten Raumfahrtgesellschaft besteht darin, den Einzelnen unterzuordnen und ihn durch wirtschaftlichen und politischen Zwang zu kontrollieren. Das einzige Opfer in einem Zeitalter der Maschine ist der Einzelne und seine Freiheit.

Um diese Freiheit zu bewahren, darf man es nicht zulassen, daß Menschen unter dem Schutz dieser Freiheit ihre bösen Absichten verbergen. Um frei zu sein, muß ein Mensch mit sich selbst und seinen Mitmenschen ehrlich sein.

Wenn ein Mensch seine eigene Ehrlichkeit dafür einsetzt, um gegen die Entlarvung von Unredlichkeit zu protestieren, dann ist dieser Mensch ein Feind seiner eigenen Freiheit.

Wir können nur so lange in der Sonne stehen, wie wir nicht zulassen, daß die Taten anderer die Dunkelheit bringen.

Freiheit ist für ehrliche Menschen da. Persönliche Freiheit existiert nur für diejenigen, die die Fähigkeit besitzen, frei zu sein.

Wir wissen heute in Scientology, wer der Kerkermeister ist – es ist die Person selbst. Und wir können das Recht wiederherstellen, im Sonnenlicht zu stehen, indem wir das Böse ausmerzen, das die Menschen sich selbst antun.

Sagen Sie also nicht, die Untersuchung einer Person oder die Untersuchung der Vergangenheit sei ein Schritt in Richtung Sklaverei. Denn in Scientology ist eine solche Maßnahme der erste Schritt, der den Menschen von seiner eigenen Schuld befreien wird.

Wäre es die Absicht des Scientologen, die Schuldigen zu bestrafen, dann, und nur dann, wäre es verkehrt, in die Vergangenheit eines anderen hineinzuschauen.

Wir sind jedoch nicht die Polizei. Unser Hinschauen ist der erste Schritt, um die Tore aufzuschließen – denn sie sind alle von *innen* versperrt.

Wer würde strafen, wenn er retten könnte?

Nur ein Verrückter würde eine erwünschte Sache, die er in Ordnung bringen könnte, zerbrechen – und wir sind nicht verrückt.

Der Einzelne darf in diesem Zeitalter der Maschine nicht untergehen – Rechte hin, Rechte her. Der Verbrecher und der Verrückte dürfen mit ihren neuentdeckten zerstörenden Werkzeugen nicht triumphieren.

Am wenigsten frei ist die Person, die ihre eigenen Taten nicht enthüllen kann und gegen die Enthüllung der unrichtigen Handlungen anderer protestiert. Auf solchen Leuten wird eine künftige politische Sklaverei aufgebaut werden, in der wir alle Nummern haben – und unser Schuldgefühl – außer wir handeln!

Es ist faszinierend, daß Erpressung und Bestrafung bei allen üblen Machenschaften der Grundgedanke sind. Was würde geschehen, wenn es diese zwei Dinge nicht mehr gäbe? Was würde geschehen, wenn alle Menschen frei genug wären, um zu sprechen? Dann und nur dann gäbe es Freiheit.

An dem Tage, wo wir einander vollständig vertrauen können, wird auf der Erde Frieden sein!

Stehen Sie dieser Freiheit nicht im Weg. Seien Sie selbst frei!

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO BULLETIN VOM 31. DEZEMBER AD 9

Franchise-Inhaber  
HCO Secs  
Assn Secs  
HASI Abteilungsleiter

## DAVONLAUFEN

Die Technologie der Scientology wurde vor kurzem um die wahre Erklärung für das plötzliche und verhältnismäßig unerklärliche Verlassen von Sitzungen, Posten, Arbeitsplätzen, Orten und Gebieten erweitert.

Dies ist einer der Punkte, über die der Mensch alles zu wissen glaubte, und deshalb hat er sich niemals die Mühe gemacht, ihn zu untersuchen. Dennoch hat ihm dieser Punkt von allen am meisten Schwierigkeiten verursacht. Der Mensch hatte zwar eine für ihn ganz zufriedenstellende Erklärung dafür gefunden, doch verminderte seine Erklärung nicht die Schwierigkeiten, die von diesem Gefühl, "von hier wegzumüssen", herrührten.

Z.B. sind die Menschen über die hohe Scheidungsquote, über die hohe Fluktuation bei Arbeitsplätzen in Fabriken, über Arbeiterunruhen und viele andere Dinge außer sich, die alle aus der einen Quelle stammen – dem plötzlichen oder allmählichen Verlassen eines Ortes.

Wir sehen jemanden vor uns, der eine gute Arbeit hat und wahrscheinlich keine bessere bekommen wird, der sich plötzlich entschließt, auszuschneiden und fortzugehen. Wir sehen eine Frau, die einen in jeder Hinsicht guten Ehemann und eine Familie hat, auf und davon gehen und alles verlassen. Wir sehen einen Ehemann, der eine hübsche und attraktive Ehefrau hat, die Affinität abbrechen und weggehen.

In der Scientology treffen wir das Phänomen an, dass Preclears oder Studenten sich entschließen, aus der Sitzung bzw. vom Kurs davonzulaufen, um niemals wiederzukommen. Und das verursacht mehr Ärger als die meisten anderen Dinge zusammengenommen.

Der Mensch erklärte es sich selbst gegenüber dadurch, dass er behauptete, ihm seien Dinge angetan worden, die er nicht tolerieren könne, und deshalb müsse er weggehen. Aber wenn dies die Erklärung dafür wäre, dann bräuhete man lediglich ganz ausgezeichnete Arbeitsbedingungen, Ehebeziehungen, Arbeitsplätze, Kurse und Sitzungen zu schaffen, und das Problem wäre gelöst. Aber im Gegenteil, eine genaue Prüfung der Arbeitsbedingungen und Ehebeziehungen zeigt, dass eine Verbesserung der Zustände oft die Häufigkeit des "Davonlaufens", wie man dieses Phänomen nennen könnte, verschlimmert. Die besten Arbeitsbedingungen der Welt wurden wahrscheinlich von Mr. Hershey, dem berühmten Schokoladenhersteller, für seine Fabrikarbeiter geschaffen. Trotzdem revoltierten sie und schossen sogar auf ihn. Dies führte seinerseits in der Industrie zu der Philosophie, dass die Arbeiter um so bereitwilliger seien zu bleiben, je schlechter sie behandelt würden – was an sich genauso un- wahr ist wie die Behauptung, dass sie desto schneller davonlaufen, je besser sie behandelt werden.

Man kann Leute so gut behandeln, dass sie sich ihrer selbst zu schämen beginnen, wohl wissend, dass sie es nicht verdient haben, so dass ein Davonlaufen beschleunigt wird; und gewiss kann man Leute so schlecht behandeln, dass sie keine andere Wahl haben, als zu gehen. Dies sind aber extreme Bedingungen, und dazwischen liegt die Mehrheit der Fälle von Davonlaufen. Der Auditor tut sein Bestes für den Preclear; trotzdem wird dieser immer gemeiner und blowt aus der Sitzung. Die Ehefrau gibt ihr Bestes, um das Eheleben erfolgreich zu gestalten, und der Ehemann wandert im Schlepptau einer Hure davon. Der Manager versucht, die Dinge in Schwung zu halten, und die Arbeiter verlassen ihn. Dieses unerklärliche Davonlaufen zerstört Organisationen und Leben, und es ist an der Zeit, dass wir dieses Phänomen verstehen.

*Leute laufen wegen ihrer eigenen Overts und Withholds davon.* Das ist die wahre Tatsache und die eiserne Regel. Ein Mensch mit einem reinen Gewissen kann nicht verletzt werden. Die Männer oder Frauen, die unbedingt und unter allen Umständen ein Opfer werden und davonlaufen müssen, tun dies auf Grund ihrer eigenen Overts und Withholds. Es spielt dabei keine Rolle, ob die Person von einer Stadt, von einem Arbeitsplatz oder von einer Sitzung davonläuft. Die Ursache bleibt sich gleich.

Fast jeder, was auch immer seine Position sein mag, kann eine Situation beheben, wenn er es wirklich will, was auch immer daran verkehrt sein mag. Wenn er sie nicht mehr beheben will, dann haben seine eigenen Overts und Withholds gegenüber den anderen an der Situation Beteiligten seine Fähigkeit vermindert, dafür Verantwortung zu übernehmen. Deshalb behebt er die Situation nicht. Weglaufen ist die einzige Antwort. Als Rechtfertigung denkt sich die Person, die wegläuft, Dinge aus, die ihr angetan wurden, in einer Bemühung, den Overt so klein wie möglich zu machen, indem sie diejenigen herabsetzt, denen er zugefügt wurde. Der Mechanismus dabei ist ganz einfach.

Es ist erstaunlich, welche belanglose Overts jemanden zum Davonlaufen veranlassen können. Ich erwischte einmal einen Mitarbeiter, gerade bevor er davonlaufen wollte, und verfolgte die ursprüngliche Overthandlung gegen die Organisation bis dahin zurück, dass er es unterlassen hatte, die Organisation zu verteidigen, als ein Verbrecher über sie gelästert hatte. Diese unterlassene Verteidigung hatte immer mehr Overts und Withholds nach sich gezogen, wie z.B. das Unterlassen, Mitteilungen weiterzugeben oder zugewiesene Aufgaben abzuschließen, bis die Person schließlich dadurch so degradiert war, dass sie etwas ganz Wertloses stahl. Dieser Diebstahl brachte sie zu der Überzeugung, dass sie besser davonlaufen sollte.

Es gereicht dem Menschen ziemlich zur Ehre, dass er, *wenn es ihm* (seiner Meinung nach) *nicht gelingt, sich selbst davon zurückzuhalten, einem Wohltäter zu schaden, den Wohltäter verteidigt, indem er weggeht.* Dies ist die wirkliche Quelle des Davonlaufens. Wenn wir, in diesem Licht gesehen, die Arbeitsbedingungen einer Person verbessern sollten, so sehen wir, dass wir damit einfach ihre Overts vergrößern und es zu einer sicheren Tatsache machen würden, dass sie davonläuft. Durch Bestrafung können wir den Wert des Wohltäters ein bisschen herabmindern und damit den Wert des Overts verkleinern. Aber weder Verbesserung noch Bestrafung sind eine Antwort. Die Antwort liegt in der Scientology und darin, das Verantwortungsbewusstsein der Person durch Auditing so weit zu erhöhen, dass sie eine Arbeit oder Stellung annehmen und ausführen kann – ohne all den merkwürdigen Hokusfokus wie: "Ich muss sagen, dass du mir Dinge antust, damit ich davonlaufen und dich vor all den bösen

Dingen bewahren kann, die ich dir antue." So liegen die Dinge, und es wäre nicht sehr sinnvoll, nichts dagegen zu unternehmen, da wir es nun wissen.

Eine vor kurzem erlassene Sec ED<sup>29</sup> an alle Zentralen Organisationen besagt, dass eine Person, bevor sie ihre letzte Lohnüberweisung von einer Organisation, die sie auf Grund ihrer eigenen Entscheidung verlässt, bekommen kann, all ihre Overts und Withholds gegen die Organisation und das dazugehörige Personal aufschreiben und vom HCO-Sekretär an einem E-Meter überprüfen lassen muss.

Weniger als das zu tun ist die Grausamkeit selbst. Die Person bringt sich selbst mit ihren Overts und Withholds zum Davonlaufen. Wenn diese nicht beseitigt werden, dann wird alles und jedes, was die Organisation oder ihre Leute für sie tun, sie wie ein Speer treffen und mit einem dunklen Bereich in ihrem Leben und einem ekelhaften Geschmack im Mund zurücklassen. Außerdem verbreitet sie überall Lügen über die Organisation und über mit der Organisation verbundene Personen, und jede Lüge, die sie von sich gibt, macht sie einfach um soviel kränker. Wenn wir ein Davonlaufen zulassen, ohne es zu bereinigen, würdigen wir Leute herab, denn ich versichere Ihnen, und zwar mit einigem Kummer, dass sich Menschen nicht oft von Overts gegen die Scientology, ihre Organisationen und mit ihr in Verbindung stehende Personen erholt haben. Sie erholen sich deshalb nicht, weil sie in ihrem Herzen wissen, noch während sie die Lügen verbreiten, dass sie Leuten Unrecht zufügen, die enorm viel Gutes in der Welt getan haben und tun und die Schmähung und Verleumdung ganz bestimmt nicht verdienen. Damit schaufeln sie sich buchstäblich ihr eigenes Grab, und wenn Sie es nicht glauben, dann kann ich Ihnen die lange Totenliste zeigen.

Das einzig Böse, das wir tun können, ist, gut zu sein – wenn das für Sie einen Sinn ergibt. Denn wenn wir gut sind, dann werden die Dinge, die uns aus Nachlässigkeit oder Bösartigkeit angetan wurden, in keinem Verhältnis zu den Missetaten stehen, die anderen gegenüber begangen wurden. Dies trifft häufig auf Leute zu, die nicht Scientologen sind. Gerade dieses Jahr hatte ich einen Elektriker, der das HCO mit falschen Rechnungen und schlechter Arbeit um Geld betrog. Eines Tages wurde er sich der Tatsache bewusst, dass die Organisation, die er bestahl, überall Leuten in einem Maße half, das weit seine Fähigkeit, jemandem zu helfen, überstieg. Innerhalb weniger Wochen zog er sich Tuberkulose zu und liegt nun sterbend in einem Londoner Krankenhaus. Niemand hatte ihm die Overts und Withholds gezogen, als er uns verließ. Und das bedeutete tatsächlich, ihn umzubringen – dies entspricht den Tatsachen und existiert nicht nur in meiner Einbildung. Manchmal kann einem dies einen ziemlichen Schrecken einjagen. Einmal erzählte ich einem Geldeintreiber, was und wer wir wären, und dass er einer guten Person Unrecht zugefügt hätte. Eine halbe Stunde später schluckte er hundert Gran Veronal<sup>30</sup> und wurde in ein Krankenhaus eingeliefert – Selbstmord.

Diese Kampagne zielt direkt auf Fälle und darauf, Leute zu klären. Sie zielt darauf ab, Mitarbeiter und das Leben von Personen, die glauben, sie hätten uns im Stich gelassen, zu erhalten.

Ein unreines Gewissen ist ein schlechtes Ruhekissen. Reinigen Sie es und laufen Sie Verantwortung darauf, und Sie haben einen besseren Menschen mehr. Und wenn irgend je-

---

<sup>29</sup> Anm.d.Übs.: Sec ED, frühere Bezeichnung für eine LRH ED.

<sup>30</sup> Anm.d.Übs.: ein Gran = 0,0648 Gramm. Veronal = ein Barbiturat

mandem danach ist wegzugehen, untersuchen Sie die Aufzeichnungen und setzen Sie sich hin und listen alles auf, was er mir und der Organisation getan und zurückgehalten hat, und schicken Sie es hierher. Auf diese Weise werden wir viele Menschen retten.

Und wir werden unsererseits weiterhin als Manager, Organisation und Feld so gut sein, wie wir es sein können, und ebenfalls alle unsere Overts und Withholds loswerden.

Denken Sie, dass dies eine interessante, neue Sicht ausmacht?

Nun, darauf ist die Scientology spezialisiert.

L. RON HUBBARD

LRH:js.cden

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO BULLETIN OF 27 MAY 1960

Issue II

Re-issued from Sthil

BPI  
MA (not a lead article  
but a 2<sup>nd</sup> place)

## LETTER TO A SCIENTOLOGIST

Dear Scientologist:

For a long ten years I have had to wear many hats. Amongst them is an Ethics hat by which I have had to protect, often with small support, the good name and standards of conduct of Dianetics and Scientology.

To say the least the hat and necessary actions of counter-attack and defense have been distasteful to me. And in this regard, I humbly ask your help.

We have the answers today as to the why of "squirrels". We know the reason for their overts against Dianetics and Scientology. Technically, with overt-withhold and the phenomena of help we not only understand them but can straighten out their insecurity and hates to their own benefit.

Could you help me in this? It must be evident by now after ten long years that if there were any twist or untruth, betrayal or insincerity intended by me or organizational people, we long since would have passed away. The rumours that are put out by unbalanced people achieve only harder work for me and for good people everywhere.

In ten consistent years you should have proof enough that I'll stay at my post and do my job and overcome barriers, technical or administrative, organizational and field, somehow.

I dislike punishments and quarrels and entheta as much as any of you. Sometimes I haven't handled these things well, but I have tried to do my job as best I could here on a muddy earth.

Today nothing can destroy us or our works. I have no fear for our future and I know what we can do. Available to your hands is the technology necessary to handle rumor mongers, unethical persons and enturbulators. You can help me by handling them and getting them to good auditors, preferably an HGC, and preventing them from upsetting others and our task. Winning is so easy now, success is in our very grasp.

What failure do you think I feel when I am asked to cancel a certificate? With all the wealth of truth before him, someone avails himself or herself of no part of it and with a glass of water held in hand, dies of thirst.

Yet some of this burden lies with you. When an auditor forgets his personal auditing, and audits without being clear, why does the field permit him to crack up? Why haven't his

friends and associates thought enough of him to force him to get processing from a reliable source? Why do they wait for him, overworked already, to emerge from the tangle of some emotional crisis utterly unstrung and hating everything, before they offer processing?

Clearing the executives, the auditors, the people of Scientology is your job now. When you hear somebody "going bad", running away and raving against us all, don't harbour him and sympathize – you'll kill him. Make him go to the nearest HGC or an auditor with altitude over him and get his overts off and his ability to help increased.

There are thousands of auditors across the world. Few of them are clear. Once or twice a year amongst all these one of them turns upon us. Rumours fly. People wonder. Eyebrows raise. Why? In a few years they'll be clear. We've just begun the project. Right now they are not. Instead of standing around blinking, wondering even believing such wild tales, why aren't you being effective? The person doing bad and untrue things needs assistance. The least you can do is drive or force him to an HGC where supervised auditing (and not patty-cake) will straighten the person out and make life bright again.

My lines are heavy. My days are long. To these should we also add my Ethics hat?

A breakthrough has happened here in 1960's spring bigger even than O/W. We're clearing people fast in HGCs. It just began to happen. But it isn't happening to auditors in the field yet and it won't for quite some while. Meanwhile must I go on and act to minimize the damage being done by people not only not yet clear but heavily caved in?

You could help me by pressing these people in toward auditing, by understanding the why of their rumours and hates and getting them processed. And you can help by insisting that "names" in Scientology get processed regularly by competent auditors in an HGC (not by some "friend" who'll patty-cake) until they're really cleared. I myself have had scores of hours of processing since last fall. If I could be clearer than I am, what's that make the case of other Scientologists?

You could lighten my lines, and my heart, if you'd share this burden even a little bit. Hold the field together until they are all clear.

Now, certain you will help in this and let me get on to wider work, I wish to celebrate the occasion of HGCs, using new technology, beginning to make clears again, by announcing the complete and unqualified restoration of all certificates and awards ever cancelled since 1950. They're all in force again. Let's get on with our job.

L. RON HUBBARD

LRH:js.rd

Remimeo  
Flag Order

## ETHIK

Das Ziel der Ethik ist:

### **Gegenabsichten aus der Umgebung zu entfernen.**

Hat man dies erreicht, wird das Ziel:

### **Fremdabsichten aus der Umgebung zu entfernen.**

Auf diese Weise können alle Fortschritte machen.

Es kann viele Möglichkeiten geben, um eine Gegenabsicht zu verschleiern.

Jemand hat die Absicht, eine Org auszubauen. Ein "Experte" sagt, es sei schwierig, da "die Baugesellschaft...". Man hat dann den Impuls, das von dem Experten vorgelegte Problem zu handhaben; die richtige **Ethik**-Handlung ist jedoch, die Gegenabsicht oder Fremdabsicht zu beseitigen. Wäre er ein **Experte**, würde er einfach sagen: "Okay, ich werde meinen Teil zum Ausbau beitragen."

Es gibt viele Arten, Gegenabsichten und Fremdabsichten zu handhaben.

Zwischen Ethik und Technologie verläuft eine feine Linie.

Der Punkt, an welchem ein Thetan verrückt wird, ist sehr genau. Es ist der Punkt, wo er zwanghaft etwas zu stoppen beginnt. Von da an wird diese Anstrengung verallgemeinert, und er beginnt, viele andere Dinge zu stoppen. Beinhaltet dies jeden der ihm helfen würde, und alles was ihm helfen würde, und auch jene Leute und Dinge die helfen, ist das Wesen *unterdrückerisch*. Seine Absichten sind allen anderen Absichten, besonders guten Absichten, entgegengesetzt.

Fremdabsichten haben ihren Ursprung in Unbewußtsein oder Zerstreutheit. Man beseitigt die Dinge, die andere zerstreuen. Medizin anzubieten, die "Trübsinn" heilt, ist eine direkte Ablenkung. Der Verbreiter der Verwirrung ist die Zielscheibe.

Jemand, der in eine Scientology-Gruppe eintritt, um andere Antworten zu verkaufen, ist selbstverständlich ein Feind.

Wie auch immer wir das Obige erreichen, es geschieht durch die *Aktion* der Ethik. Das Obige ist das Ziel.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 7. DEZEMBER 1969

Ausgabe I

Remimeo  
Hüte aller Führungskräfte  
HCO-Gebiets-Hut  
Hut für I&R

## DER ZWECK VON ETHIK

Es ist für einen Mitarbeiter und sogar einen Ethikbeauftragten sehr leicht, Ethik und ihre Funktionen völlig mißzuverstehen. In einer Gesellschaft, die von SPs geleitet und von einer inkompetenten Polizei kontrolliert wird, setzt der Bürger fast engrammatisch jede Rechtsaktion oder jedes Rechtssymbol mit Unterdrückung gleich.

Ohne wahre Ethik jedoch kann niemand mit anderen zusammenleben, und die Statistiken gehen unvermeidlich abwärts. Deshalb muß eine Rechtsfunktion existieren, um die produzierenden und anständigen Leute zu schützen.

Um Ihnen ein Beispiel zu geben: Als ich in diesem Leben ein kleiner Junge war, konnte man sich in der Nachbarschaft im Umkreis von einem Block und auf dem Weg von zu Hause zur Schule nicht gefahrlos bewegen. Ein Raufbold namens Leon Brown, der etwa fünf Jahre älter war als ich, übte auf andere Kinder einen sehr schlechten Einfluß aus. Mit gewalttätiger Geldschneiderei und Erpressung und mit Korruption machte er die Gegend sehr gefährlich. Der Schulweg wurde von den fünf O'Connell-Kindern im Alter von sieben bis fünfzehn Jahren versperrt, die jedes kleinere Kind anhielten und verprügelten. Man konnte nicht sicher zur Schule gehen und wurde von einem Schulaufsichtsbeamten für Schulschwänzer – einem ungeschlachten Rohling mit Stern und allem Drum und Dran – verfolgt, wenn man *nicht* zur Schule ging.

Als ich etwa sechs Jahre alt war, hatte ich die Schnauze voll von blutenden Nasen und von der Tracht Prügel, die ich wegen meiner zerrissenen Kleider bezog, und ich lernte von meinem Großvater begierig den "Holzfäller-Kampfstil", eine grobe Form von Judo.

Mit dieser "überlegenen Technik" fest im Griff, hielt ich Ausschau und stöberte den Jüngsten der O'Connells, der ein Jahr älter war als ich, auf, traf ihn alleine an und machte ihn zu Kleinholz. Dann stöberte ich den nächstgrößeren auf, als er allein war, knöpfte ihn mir vor und machte *ihn* zu Kleinholz. Danach flüchteten die O'Connell-Kinder – alle fünf – jedes Mal, wenn ich auftauchte, und der Weg zur Schule war frei und ich begleitete andere kleine Kinder, so daß keine Gefahr für sie bestand.

Eines Tages begab ich mich dann auf einen drei Meter hohen Bretterzaun und wartete, bis der zwölfjährige Raufbold vorbeikam, sprang auf ihn mit Stiefeln und allem, und als sich der Staub gelegt hatte, war die Nachbarschaft für jedes Kind darin sicher.

Auf diese Weise lernte ich etwas über Recht. Kinder von weiter entfernten Häuserblocks kamen, um in *ihrer* Nachbarschaft Hilfe zu erhalten. Schließlich war die Gegend im Umkreis von einer Meile für Kinder sicher.

Daraus lernte ich zwei Lektionen:

1. Stärke ist nichts ohne Können und Technologie, und umgekehrt kann man auf die Stärke von Rohlingen, die keine Geschicklichkeit und Technologie haben, mit Verachtung herabblicken.
2. Stärke hat zwei Seiten, eine für das Gute und eine für das Böse. Die Absicht macht den Unterschied aus.

---

Im weiteren Verlauf des Lebens stellte ich fest, daß nur diejenigen, die ausschließlich nach Frieden strebten, immer abgeschlachtet wurden. Ihre jahrtausendelange Passivität hat den Juden nichts anderes eingebracht, als daß sie abgeschlachtet wurden.

Die Dinge laufen also nicht deshalb richtig, weil man heilig oder gut ist. Die Dinge laufen deshalb richtig, weil man verursacht, daß sie richtig laufen.

Recht ist eine notwendige Aktion für jede erfolgreiche Gesellschaft. Ohne Recht greift der Brutale die Schwachen, die Anständigen und die Produktiven an.

Es gibt Leute, die unterdrücken. Es sind wenige. Sie steigen oft in verantwortliche Stellungen auf, und dann verfällt alles. Es sind im Wesentlichen psychopathische Persönlichkeiten, Sie wollen eine Position erlangen, um zu töten. Leute wie Dschingis-Khan, Hitler, Psychiater und psychopathische Kriminelle wollen Macht nur, um zu zerstören. Versteckt oder offen zahlen sie nur mit dem Tod. Sie gelangten dorthin, wo sie hingekommen sind – in verantwortliche Positionen –, weil auf ihrem Weg nach oben niemand "Nein" gesagt hat. Sie sind Paradebeispiele für die Feiglinge, die nachsichtigen Leute, die ihnen keinen Einhalt boten, als sie noch kleine Raufbolde und verletzbar waren.

Ethik muß zuerst vorhanden sein, bevor Technologie zur Wirkung gelangen kann. Wenn sie also nicht existiert oder wenn sie "hinausgeht", gelangt Technologie nicht zur Wirkung, Unterdrückung setzt ein und der Tod folgt.

Wenn also nicht jemand die Stellung hält, werden alle zu Opfern von Unterdrückung.

## ZWEI SEKTIONEN

Die Ethik-Sektion ist in Unterabteilung 3. Diese Unterabteilung heißt Inspektionen und Berichte.

In kleinen Orgs gibt es nur eine Person in dieser Unterabteilung.

In erster Linie bestehen ihre Pflichten in Inspektionen und Berichten an ihren Abteilungsleiter und an den Führungsrat.

Das ist die Funktion der ersten Sektion.

**Wenn** durch eine Inspektion eine Outness aufgedeckt wird und Berichte (wie Statistikkurven oder direkte Informationen an den Führungsrat) nicht zur Korrektur führen, **dann** ist es eine Angelegenheit für die zweite Sektion.

Die zweite Sektion von Unterabteilung 3 ist Ethik.

Jetzt ist es eine Ethikangelegenheit. Wenn korrekt berichtete Outnesses, die die Organisation gefährden, **nicht** korrigiert werden, dann vermutet man, daß Unterdrückung existiert.

Weil er Akten mit Schadensberichten und Ethikzetteln hat und weil er schauen und untersuchen kann, lokalisiert der Ethikbeauftragte, **wer** Outnesses verursacht und die Org unterdrückt. Durch Zuweisung von Zuständen, Veröffentlichung und Comm Ev bekommt er Ethik "in".

Gelegentlich kommt es vor, daß es jemand mit einer hohen Position in der Org ist. Manchmal passiert es, daß ihn seine Vorgesetzten oder der Führungsrat dafür ausschimpfen, daß er es wagt, über Dinge zu berichten oder an sie zu berichten. Dann weiß er, daß die Unterdrückung in den oberen Positionen liegt, und es ist ein Pflichtversäumnis, wenn er es nicht an die nächsthöhere Org berichtet, und wenn von dort nichts unternommen wird, direkt weiter an die Sea Org. Mit jedem, der ihn dafür absetzt, daß er es wagt, die tatsächlichen Ergebnisse seiner Untersuchungen zu berichten, kann von höheren Organisationen streng umgegangen werden. Der Ethikbeauftragte kann nur in Schwierigkeiten geraten, wenn er es versäumt, seine Aufgabe zu erfüllen und Ethik aufrechtzuerhalten.

Auf Leute mit der Zuweisung von Zuständen einzuwirken, ist ein so kleiner Teil von Ethik, daß es fast ein Verlassen des Postens ist. Es zuzulassen, daß Leuten falsche Zustände zugewiesen werden, ist ein Vergehen, auf das ein Comm Ev steht.

Zuzulassen, daß ein SP Statistiken oder eine Organisation zusammenbrechen läßt, ist ein schwerwiegendes Vergehen, für das man geradezustehen hat.

Ein Ethikbeauftragter verwendet Ethik, um Ethik-Upstats zu schützen, die Statistiken oben zu halten und Verbrechen auszutreiben, die die Leute und die Statistiken nach unten drücken. Es ist eine einfache Funktion.

Die grundlegenden Pflichten der Unterabteilung 3 sind, wie es der Name sagt, Inspektionen und Berichte. Diese allein funktionieren normalerweise. Wenn sie nicht funktionieren und Statistiken fallen oder wenn Leute vom Org Board verschwinden, geht man zu Ethikaktionen über.

Lassen Sie von vornherein keine inkompetenten oder unterdrückerischen Leute Mitarbeiter werden, und bringen Sie bei ihnen Ethik mit Nachdruck hinein, wenn Sie feststellen, daß es welche gibt.

Verwechseln Sie die Bemühung einer Führungskraft, die Statistiken in die Höhe zu bringen, **nicht** mit Unterdrückung.

Der E/O macht die Umgebung sicher, damit man produzieren und Dienste geben kann. Er macht sie unsicher für diejenigen, die durch Nachlässigkeit, ständige Fehler oder Unterdrückung die Statistiken nach unten drücken und gute Mitarbeiter dazu bringen wegzugehen.

Wenn nichts von alledem gut verstanden wird und dennoch jemand es unmöglich macht, zu arbeiten, suchen Sie sich einen drei Meter hohen Bretterzaun ...

Der E/O muß seine Ethik Policies kennen. Er muß verstehen, warum er da ist. Und all die anderen Leute in der Org sollten es auch verstehen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:rs.ldm.rd

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 23 JANUARY 1959

HCO Personnel only

## ETHICS

One item which falls under the heading of ethics and which is HCO's job to handle is the case of field auditors misusing and violating technology (codes, etc.) to a point where:

- (a) their preclears and groups obtain no result
- (b) their preclears and groups actually decline
- (c) their handling of Scientology leads to a poor or false impression on the public.

In such an instance it is up to HCO to take action on the following lines:

- (a) Investigate incident by finding out from this person's pc or group what effect is being caused on them.
- (b) Call auditor in – check his training record – find out what he is doing – warn him to re-train and get squared around technically – and warn him his certificate will be cancelled if he does not comply.
- (c) Check to see if he has complied (enrolled in a course, etc.) – if not cancel certificate.
- (d) Rehabilitate Auditor.

Lack of complaint by "victims" of such persons does not affect our attitude on an ethics case.

HCO takes action whenever an ethics case comes to its attention – and it is continually on guard to protect the ethics of Scientology.

L. RON HUBBARD

LRH:mp.gh.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 7 DECEMBER 1959

Issue II

HCO Offices  
HCO Secs  
Franchise Hldrs

## SCIENTOLOGY CLEANUP

Every time one tries to clean up criminals or Communists out of Scientology and thereby gain some internal sanity and self-respect, there are blowups in unexpected places.

Technically, persons with undeclared crimes are unauditible as they will not go into two-way communication with their auditor and therefore all failed cases come under the heading of persons with undeclared overts they are afraid to tell, especially a Scientologist. Thus we are left with failed cases. Thus the recent order that all cases to be audited must have a tone arm sitting at the Clear reading for that person. The needle is talked down or audited down on overts and withholds on third dynamic matters which usually include second dynamic irregularities. This means first that we are going to solve all these cases. It means secondly that we must have nothing but completely honest auditors who can follow a code and never use blackmail or spread pc secrets. So a cleanup was in order the moment this technology was discovered.

In Australia I found the most failed case to be one Douglas Moon. Moon was then sacked out of HASI Melbourne and on my persuasion signed a complete confession to numerous crimes. He was ordered to clearing and to settle these matters with the police which he is doing quite commendably. **But** for five years this person has had HASI Melbourne in a stew and the moment he was removed we had double the PE Foundation people and a happy staff.

This backfired in a peculiar way. Moon's best friend at one time was Iain Thompson. As soon as Moon was sacked Iain went to work on Saint Hill and with the gratuitous assistance of his wife, of Norma Webb and Dinah Day and Peter Stumbke wrecked every line to hand and tried to strip the place of staff.

Poor Mary Sue, trying desperately to hold the place together while I was in Australia, was accused of sacking everybody which she did not. She was violently treated as well as the children. Of course this is a scandalous state of affairs and of course should be hidden secretly, eh? But I have the situation under control even though the day I returned from down under I found no staff.

The usual self-protective commie mechanism was afloat to the effect that I was out to destroy everything by believing people were against me – which is proved the instant I fire somebody who has been strangling the baby. That I fire them proves the story, of course. This was afloat in California in 1950 and is an old wheeze. The truth is that personnel was in the

hands of a former party member who unknownst to us recruited four commies into a twenty-two-person staff.

The rest of the staff is still here. The persons with commie connections ran the moment I appeared and are not here.

**Policy: When a person has been dismissed or has run because communist or criminal connections have been discovered without his volunteering them, his certificates and comm lines are cancelled and will not be restored until this person's overt acts and withholds on Scientology and connected persons and orgs have been written down in full and the person cleared fully on an E-meter by an HCO personnel. This also applies to dupes of such persons. Only then will certificates be considered and comm lines restored.**

It's a bitter fact sometimes that Scientologists are so reasonable about these pushes. It leaves me manning the ramparts in a lonely fashion. But as you notice I can usually rehabilitate the situation and the persons and keep a constructive program going. But how about helping me out on these things? Let's get the persons whose cases don't move cleared of overt acts and withholds and have an honest teammate where we had a secret destroyer. We have the technology along with the emergency this time. So let's finish off the future emergency by cleaning up Scientology now.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:rd

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 20 NOVEMBER 1959  
Amended and reissued 10 March 1960

CenOCon

## VALIDATION OF FRANCHISES

It is important that Scientology magazines run occasional notices as follows:

"Your best guarantee of ethical and expert auditing is a prominently displayed HCO Franchise. Your Central Organization cannot guarantee the ethics of all auditors but those who hold HCO Franchises are known to be ethical. In case of doubt about your auditor's record write to your Association Secretary (etc). He can inform you of the standing of any practising Scientologist. You can also write to your HCO Secretary concerning any matter of ethics, technology and awards.

"Medical Doctors and Psychiatrists are not qualified by their state licences to practise Dianetics or Scientology unless certified as well as auditors."

If any query arrives concerning any auditor only one of two responses is permitted:

"Referring to your query concerning ..... (an auditor or Scientologist) we are pleased to inform you that we know of no reason why he (or she) should not receive your full confidence.

"If you know any reason to the contrary please inform us. \*

"Ethics forbids further discussion of the reasons.

"Any further information you can give us concerning the activities of this person would be gratefully received.

"Scientology is too powerful to be permitted to be used professionally by unscrupulous persons."

Or, if the person asked about *is* in our bad books, write only:

"Concerning your query about ..... (an auditor or Scientologist) we regret to inform you that we cannot recommend this person.

"Where certificates have been revoked we have not always recovered the actual document.

"Should the person in question report for auditing and be cleared by the Central Organization, a public notice will be posted to that effect.

"Yours for a clean Earth, etc."

To answer other than the above is to seem to fully recommend an auditor or, in the second case, further data could lay grounds for libel.

This is basically an effort to clean up the field, which is already pretty clean, and to secondarily force persons to be well trained and to have HCO Franchises.

Do not recommend any auditor in any way who has not been trained within three years or alternatively has not served well on a Central Organization staff in lieu of other training.

Note: If a straightforward request arises where the originator has no reason to suspect anything wrong with the auditor and it is merely an enquiry you may only quote as far as the asterisk\*.

Valerie E. Obin  
HCO Area Secretary  
for  
L. RON HUBBARD

LRH:js.mm.rd

[Note: 20 Nov 1959 issue by LRH was amended by HCO Area Sec to include asterisk in text and note in last paragraph.]

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-BULLETIN VOM 20. JULI 1966

Wiedervervielfältigen  
Pur Studenten der  
Stufe IV erforderlich  
**An Review-Auditoren**  
**An Ethik-Officers**

## **DER PTS-TYP ZWEI**

Es hat sich in Saint Hill herausgestellt, dass HGC-Auditoren und Review-Auditoren zulassen, dass ihre Preclears zu Ethik geschickt werden, damit sie dort allen Personen oder Gruppen, von denen der Preclear meint, sie wären ihm gegenüber unterdrückerisch gewesen, Trennungsbriefe (Briefe zum Abbrechen der Verbindungen) schreiben, und dass die Auditoren dann die Search & Discovery fortsetzen, um den SP auf der Liste zu finden.

Dies ist falsch. Der Auditor sollte das korrekte Auditing einer S & D fortsetzen, bis das richtige Item auf der Liste gefunden ist.

Ein Ethik-Officer sollte von einem PTS-Typ Zwei nur den richtigen SP akzeptieren, demnach Abschluss einer S & D gefunden wurde, die ordnungsgemäss bis zu einem einzigen SP gelistet und genullt wurde.

L. RON HUBBARD

LRH:lb-r:rd



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

Remimeo  
BPI  
Magazinartikel

## **SCIENTOLOGY SCHAFFT EINE SICHERE UMGEBUNG**

Wir arbeiten daran, für Scientology und Scientologen in Orgs überall eine sichere Umgebung zu schaffen.

Die gefährliche Umgebung der Wog-Welt, der Ungerechtigkeit, plötzliche Entlassungen, Kriege und Atombomben werden nur dann weiter bestehen und uns Schwierigkeiten machen, wenn wir es versäumen, unsere sichere Umgebung über die ganze Welt auszudehnen.

Es beginnt mit unseren eigenen Orgs. Sie müssen sichere Umgebungen sein.

Nur gute Technologie und gutes Recht können die Umgebung der Organisation sicher machen. Wie das bei einem Auditing-Zimmer der Fall ist, müssen wir in der Lage sein, ungestört von dem Wahnsinn vor unseren Türen zu arbeiten.

Wir können jede Organisation in eine sichere Insel verwandeln, und dann, indem wir diese Organisationen vergrößern und verbinden, können wir Frieden und eine sichere Umgebung für die ganze Welt schaffen.

Es ist nicht nur so, daß es getan werden *kann* – es geschieht genau in diesem Augenblick. Treiben Sie es voran. Unterstützen Sie Policies, gute Technologie und gutes Recht.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 1. OKTOBER 1967

Remimeo

*Verwaltungs-Know-How*

**DIE VERWENDUNG VON ORGANISATIONEN**

Es gibt zwei Arten (die einander unversöhnlich gegenüberstehen), wie Scientology-Orgs benutzt werden können. Diese sind:

1. Das Vorankommen von einem selbst und allen Dynamiken in Richtung vollkommenen Überlebens fördern.
2. Die große Macht und Kontrolle, die eine Org über andere hat, dazu benutzen, sich selber zu verteidigen.

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

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

Wenn Sie Ethik in bringen, hebt der Anständige seine Notwendigkeitsstufe an und erfüllt die Ansprüche. Der unterdrückerische Typ blowt (läuft davon).

Es ist für uns alle von vitalem Interesse, daß wir Orgs haben, die dazu dienen, das Überleben auf allen Dynamiken zu vergrößern. Und daß wir verhindern, daß Orgs als Mittel dafür verwendet werden, andere zu unterdrücken.

Seltsamerweise liegt die Antwort darin, **Ethik in zu bekommen**, exakt nach Policy und auf korrekte Weise. Und wir werden vorankommen.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:jp.cden



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 12. APRIL 1965

Ausgabe I

Allgemein nicht Remimeo  
Am öffentlichen Anschlag-  
brett auszuhängen

**JUSTIZ**

Der Zweck von Justiz ist, die Organisation und die Umgebung zu klären.

Man kann in einer ungeklärten Umgebung keine Clears schaffen.

Das Justiz ist der Auditor der Gruppe.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:wmc.eden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 22 APRIL 1965

Gen Non-Remimeo

**ETHICS**  
**CORRECTION TO ALL "JUSTICE" POLICY LETTERS**

All Policy Letters headed "Justice" and the word "Justice" should be changed throughout to ETHICS.

A pamphlet is being prepared containing all these bulletins under the title:

SCIENTOLOGY ETHICS SYSTEM.

It will be printed in the U.S. and will be generally available in a few months.

L. RON HUBBARD

LRH.wmc.cden



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 6. MÄRZ 1966

Ausgabe I

Remimeo  
Hut Guardian  
Hut Leitender Sekretär  
Hut Dir I&R  
Alle HCO-Hüte  
Hut LRH-Komm

## BELOHNUNGEN UND STRAFEN

### WIE MAN MIT PERSONAL- UND ETHIK-ANGELEGENHEITEN UMGEHT

Der ganze Verfall westlicher Regierungen findet seine Erklärung in diesem, wie es scheint, einleuchtenden Gesetz:

**Wenn man niedrige Statistiken belohnt und hohe Statistiken bestraft, erhält man niedrige Statistiken.**

Belohnt man Nichtproduktion, erhält man Nichtproduktion. Bestraft man Produktion, erhält man Nichtproduktion.

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

Rußland kann sich nicht einmal selbst ernähren, sondern hängt von Eroberungen ab, um sich mühsam durchzuschlagen – und glauben Sie nicht, Rußland würde die Eroberten nicht ausplündern! Es muß sie ausplündern.

Seltsamerweise ist einer der besten Wege, eine unterdrückerische Person zu entdecken, anhand der Tatsache, daß sie sofort auf hohen Statistiken herumtrampelt und über niedrige Statistiken hinwegsieht oder sie belohnt. Es macht einen SP sehr glücklich, wenn alle Hungers sterben, wenn der gute Arbeiter zerstört und dem schlechten Arbeiter auf die Schulter geklopft wird.

Ziehen Sie Ihre eigenen Schlüsse, ob die westlichen Regierungen (oder Wohlfahrtsstaaten) schließlich Unterdrücker geworden sind oder nicht. Denn sie haben das Gesetz verwendet, das von Unterdrückern verwendet wird: Belohnt man Nichtproduktion, erhält man Nichtproduktion.

Obwohl all dies für uns sehr offensichtlich ist, scheint es den Regierungen des 20. Jahrhunderts unbekannt gewesen zu sein oder von ihnen übersehen oder ignoriert worden zu sein.

Wenn wir unsere eigenen Angelegenheiten erledigen, schenken wir bei allen Fragen der Belohnungen und Strafen den obigen grundlegenden Gesetzen strikte Beachtung und wenden die folgende Richtlinie an:

Wir belohnen Produktion und hohe Statistiken und bestrafen Nichtproduktion und niedrige Statistiken. Immer.

Außerdem tun wir es *vollständig* auf der Grundlage von Statistiken – nicht von Gerüchten oder Persönlichkeit oder wer wen kennt. Und wir stellen sicher, daß jeder eine Statistik irgendeiner Art hat.

Wir befördern nur auf der Grundlage von Statistiken. Wir bestrafen nur niedrige Statistiken.

Die ganze Regierung war als Regierung nur ein kleiner Teil einer wirklichen Organisation – sie war eine Ethik-Funktion plus eine Besteuerungsfunktion plus eine Auszahlungsfunktion. Das sind etwa drei Hundertstel einer Organisation. Regierungen des 20. Jahrhunderts bestanden nur aus diesen drei zum Wahnsinn ausgearteten Funktionen. Sie brachten jedoch die ganze Bevölkerung dazu, den Hut der Regierung zu tragen.

Wir müssen aus dem, was sie falsch gemacht haben, lernen und einen Nutzen daraus ziehen. Und ihr Hauptfehler war, niedrige Statistiken zu belohnen und hohe Statistiken zu bestrafen.

Diejenigen, die sich mit harter Arbeit ihren Lebensunterhalt verdienten, wurden hoch besteuert, und das Geld wurde verwendet, um die Bedürftigen zu unterstützen. Dies war *nicht* humanitär. Es wurden nur "humanitäre" Gründe dafür angegeben.

Einzig und allein die ausgeraubte Person wurde untersucht, selten der Räuber. Der Regierungschef, der in die größten Schulden geriet, wurde ein Held.

Kriegsherrscher wurden vergöttert und Herrscher in Friedenszeiten vergessen, ganz gleich, wie viele Kriege sie verhindert hatten.

So schwanden das antike Griechenland, Rom, Frankreich, das Britische Weltreich und die USA dahin. *Darin* lagen der Niedergang und der Fall jeder großen Zivilisation auf diesem Planeten begründet: Sie belohnten schließlich die niedrigen Statistiken und bestrafte die hohen Statistiken. Das ist *alles*, was ihren Niedergang verursachte. Sie fielen schließlich in die Hände von Unterdrückern und hatten *keine* Technologie, diese zu entdecken oder den unausweichlichen Katastrophen, die diese herbeiführten, zu entgehen.

Wenn Sie deshalb mit dem Gedanken spielen, "Hans zu auditieren, um einen guten Direktor für Prozessing aus ihm zu machen und ihn seine Fehler überwinden zu lassen", vergessen Sie es. Dies belohnt eine niedrige Statistik. Finden Sie stattdessen einen Auditor mit einer hohen Statistik, belohnen Sie die Statistik mit Auditing, und machen Sie *ihn* zum Direktor für Prozessing.

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

Halten Sie noch nicht einmal eine Anhörung über jemanden mit einer hohen Statistik ab. Akzeptieren Sie niemals einen Ethikzettel über eine solche Person – stempeln Sie ihn einfach ab mit: "Tut mir leid, hohe Statistik" und schicken Sie ihn zurück.

Aber wenn jemand eine ständige niedrige Statistik hat, ermitteln Sie. Akzeptieren Sie jeden Ethikzettel und verwandeln Sie ihn in eine Anhörung. Suchen Sie nach einem baldigen Ersatz.

Grausamerweise habe ich nach meiner Erfahrung eine chronische niedrige Statistik nur selten durch Befehle, Überredung oder neue Pläne angehoben. Ich habe sie nur durch Personalwechsel angehoben.

Ziehen Sie also eine Person mit einer ständigen niedrigen Statistik noch nicht einmal als Teil des Teams in Betracht. Ermitteln Sie, ja. Versuchen Sie es, ja. Aber wenn die Statistik unten bleibt, albern Sie nicht herum. Die Person bezieht Lohn, Position und Privilegien dafür, ihre Arbeit nicht zu machen, und selbst das ist zu viel Belohnung.

Werden Sie nicht vernünftelnd bezüglich niedriger Statistiken. Sie sind unten, weil sie unten sind. Wenn jemand auf dem Posten wäre, wären sie oben. Und handeln Sie auf dieser Grundlage.

Jeder Zwang, der von Ethik ausgeübt wird, sollte den Leuten mit niedrigen Statistiken vorbehalten bleiben.

Sogar Sektion 5<sup>31</sup> untersucht gesellschaftliche Bereiche mit niedrigen Statistiken. Die Heilerfolge der Psychiatrie sind gleich null. Die negative Statistik von mehr Geisteskranken ist alles, was "oben" ist. Also ermitteln Sie und hängen Sie.

Wenn wir das Verhalten von Regierungen und Unternehmen, die auf dem absteigenden Ast sind, umkehren, werden wir natürlich wachsen. Und das führt zu Kaffee und Kuchen, Beförderung, höheren Gehältern, besseren Arbeitsräumlichkeiten und Werkzeugen für alle, die sie sich verdient haben. Und wer sonst sollte sie haben?

Wenn Sie in irgendeiner anderen Weise vorgehen, werden alle hungern. Es ist eine Eigenheit von uns zu glauben, im Wohlstand liege eine Tugend.

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

In einer sehr florierenden Gesellschaft, wo die Produktion reichlich belohnt wird, bleibt immer mehr übrig, als gebraucht wird. Ich erinnere mich gut daran, daß es in blühenden

---

<sup>31</sup> Anm.d.Übs.: Sektion 5 – bezieht sich auf eine Sektion, die vor dem Org Board von 1967 und bevor das Guardiansbüro eingerichtet wurde, anfänglich in HCO war. Es war eine Untersuchungssektion, die Untersuchungen anstellte. Sie erteilte Aufträge an erprobte Privatdetektive, um diese durchzuführen. Sie wurde aufgegeben, als diese Funktionen vom Guardiansbüro übernommen wurden. (Def. aus dem MMTD)

Farmgemeinschaften reichlich Wohltätigkeit gab und keiner im Straßengraben starb. Das geschieht nur dort, wo die Produktion bereits niedrig ist und Waren oder Handel bereits knapp sind (eine Knappheit an *kommerziellen* Mitteln für die Verteilung ist ebenfalls ein Faktor bei Wirtschaftskrisen).

Die Ursache der großen Depression der 20er und 30er Jahre in den Vereinigten Staaten und England ist von "Wohlfahrts-Staatsmännern" niemals aufgezeigt worden. Die Ursache war die Einkommenssteuer und die Einmischung der Regierung in die Firmen. Und es war – während des ganzen 19. Jahrhunderts – ein stufenweiser Anstieg des Nationalismus und der Größe von Regierungen und deren Budgets sowie keine Entwicklung des Handels, um Waren an das einfache Volk zu verteilen, da das zentrale Interesse der Produktion immer noch darauf lag, königliche Regierungen oder nur eine Mußeklasse zu befriedigen.

Die Einkommenssteuer hat das Management derart bestraft und es zu etwas Unbelohntem gemacht, und das Gesellschaftsrecht hat Finanzierungen derart behindert, daß das Leiten von Firmen sich schließlich nicht mehr wirklich lohnte, und das Management hörte auf. In Rußland ging das Management aus Verzweiflung in die Politik. Könige gaben stets Erlasse heraus, daß der Durchschnittsbürger dieses oder jenes nicht haben dürfe (es brachte die Statistik des Durchschnittsbürgers hinauf!), und vor 1930 hatte niemand wirklich begonnen, dem Volk mit großer Werbung etwas zu verkaufen. Es waren Madison Avenue, Radio, Fernsehen und Bing Crosby, nicht der gro-o-oße Roosevelt, die die USA aus der Depression herausgebracht haben. Da England keine ausgedehnte Rundfunkausstrahlung erlaubte, ist es niemals aus ihr herausgekommen, und sein Weltreich hat sich in Rauch aufgelöst. England hielt noch immer zu stark an der "aristokratischen" Tradition fest, der gemeine Mann solle nichts besitzen, als daß es seine Bevölkerung wirklich als Markt hätte nutzen können.

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

Belohnt man Nichtproduktion, erhält man sie.

Es ist *nicht* humanitär, eine *ganze* Bevölkerung in Stücke gehen zu lassen, nur weil einige wenige nicht arbeiten wollen. Und einige Leute werden es einfach nicht wollen. Und wenn Arbeit nicht mehr belohnt wird, wird es keiner mehr wollen.

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

Spezialisieren Sie sich also auf Produktion und alle werden gewinnen. Belohnen Sie sie.

Es gibt nichts wirklich daran auszusetzen, daß der Sozialismus den Armen hilft. Manchmal ist es lebensnotwendig. Aber die Gründe dafür sind mehr oder weniger vorbei. Es ist eine vorübergehende Lösung, die man leicht zu weit treiben kann, und ist, wie der Kommunismus, heute einfach altmodisch. Es ist wie mit dem Kaffee- oder Absinth-Trinken oder sogar dem Essen, wenn man es auf die Spitze treibt, wird es ziemlich unangenehm und unterdrückerisch. Und heute sind der Sozialismus und der Kommunismus viel zu weit getrieben worden und unterdrücken nun einzig hohe Statistiken und belohnen die niedrigen Statistiken.

---

Übrigens, das Naturgesetz in diesem Policy Letter ist der Grund, warum Scientology schlecht läuft, wenn von den Orgs Kredit gewährt wird und Auditoren keine ordentlichen Gebühren erheben. Durch Kredit und Gebührenfreiheit belohnen wir niedrige Statistiken mit ebenso viel Aufmerksamkeit und Verbesserung, wie wir hohe Statistiken in der Gesellschaft belohnen. Ein Preclear, der arbeiten kann und als Mitglied der Gesellschaft produziert, verdient natürlich Priorität. Er ist natürlich derjenige, der bezahlen kann. Wenn wir demjenigen, der nicht bezahlen kann, einfach gleich viel Aufmerksamkeit geben, belohnen wir eine gesellschaftliche niedrige Statistik mit Scientology, und wir expandieren natürlich nicht, weil wir nicht die Fähigkeiten der Fähigen erweitern. Bewiesenermaßen ist das Teuerste, das man tun kann, die Geisteskranken zu auditieren, und diese haben die niedrigste Statistik in der Gesellschaft.

Je mehr Sie denjenigen in der Gesellschaft helfen, die niedrige Statistiken haben, umso verworrener werden die Dinge werden. Wenn wir niedrige gesellschaftliche Statistiken mit Ausbildung und Prozessing belohnen, benötigen die Orgs fantastische Aufmerksamkeit, um sie überhaupt am Leben zu halten. Der Arbeiter verdient sich seinen eigenen Unterhalt. Er hat eine hohe Statistik. Also geben Sie ihm das Beste an Ausbildung und Prozessing – nicht Konkurrenz durch Leute, die nicht arbeiten und kein Geld haben.

Geben Sie immer den besten Service an diejenige Person in der Gesellschaft, die ihre Arbeit macht. Indem Sie keinen Kredit gewähren, tendieren Sie dazu, denjenigen mit den besten Statistiken den besten Service zu garantieren, und so gewinnt wiederum jeder. Keinem wird Prozessing oder Ausbildung *geschuldet*. Wir sind kein weltweites Wiedergutmachungsprojekt.

Kein guter Arbeiter *schuldet* seine Arbeit. Das ist Sklaverei.

Wir *schulden* nichts, weil wir Dinge verbessern. Man würde nur etwas schulden, wenn man Dinge verschlechtern würde.

Nicht jeder erkennt, auf welche Weise der Sozialismus eine hohe Statistik bestraft. Nehmen wir die Steuern des Gesundheitswesens. Wenn der Durchschnittsbürger zusammenzählt, was er der Regierung bezahlt, wird er feststellen, daß seine Arztbesuche *sehr* teuer sind. Es ist nur der chronisch Kranke, dessen Unterhalt von den Gesunden bezahlt wird, der einen Nutzen davon hat. Also werden die chronisch Kranken (niedrige Statistiken) mit der Pflege belohnt, die mittels Bestrafungen der Gesunden (hohe Statistiken) bezahlt wird.

Bei der Einkommenssteuer werden einem Arbeiter umso mehr Stunden seiner Arbeitswoche durch Steuern weggenommen, je mehr er verdient. Schließlich arbeitet er nicht mehr für seine Belohnung. Er arbeitet für keinen Lohn. Wenn er es auf 50 Pfund wöchentlich brächte, könnte der Anteil des Lohns (Bestrafung) bis zu 50% ausmachen. Daher neigen die Leute dazu, höheren Lohn (hohe Statistiken) abzulehnen, da er mit einer zu hohen Bestrafung verbunden ist. Andererseits wird der völlig mittellose Nichtarbeitende gut dafür bezahlt, einfach zu faulenz. Die Person mit der hohen Statistik kann niemanden für irgendwelche kleinen Dienstleistungen einstellen, um ihren eigenen Wohlstand zu fördern, weil sie diesen Betrag bereits *über* die Regierung an jemanden bezahlt, der nicht arbeitet.

Sozialistische Systeme bezahlen Leute dafür, kein Getreide anzubauen, ganz gleich wie viele hungern. Verstehen Sie?

Das Gesetz ist also gültig.

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

Wohltätigkeit läßt sich nicht durch Gesetz und Verhaftung erzwingen, denn dann ist es Erpressung und keine Wohltätigkeit.

Und denken Sie nicht, daß ich in irgendeiner Weise die Trommel für den Kapitalismus rühre – das ist ebenfalls ein ganz, ganz *alter* Hut.

Der Kapitalismus ist die Wirtschaftslehre, wie man durch Nichtproduktion lebt. Nach der exakten Definition ist es die Wirtschaftslehre, von Anleihezinsen zu leben. Was ein Extrem der Belohnung von Nichtproduktion ist.

Imperialismus und Kolonialismus sind ebenfalls schlecht, da sie ihre Existenz darauf gründen, die Bevölkerung von nicht so starken Ländern zu versklaven, so wie es Rußland macht. Und auch das bedeutet, eine Belohnung für Nichtproduktion zu erhalten, wie sie das viktorianische England von all seinen Kolonien erhielt.

Schmarotzertum ist Schmarotzertum. Ob auf hoher oder niedriger Ebene – es ist unangenehm.

All diese "-ismen" sind praktisch gleichermaßen verrückt, und ihre Erben, wenn nicht ihre Urheber, waren alle aus demselben Holz geschnitzt – unterdrückerisch.

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

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

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

Belohnen Sie die hohe Statistik und verdammen Sie die niedrige Statistik, und wir werden alle Erfolg haben.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO BULLETIN OF 5 NOVEMBER 1967

BPI

## CRITICS OF SCIENTOLOGY

(Originally issued as an article in Ability 199  
on 5 Nov. 67. Issued as an HCOB on 27 Aug. 87.)

If Aunt Ermiltrude each night went through your change purse and extracted divers coins without your knowledge, and then if she found you had joined a group that could discover secrets, her immediate and passionate reaction would be to damn the group and you as well.

If the wife was stepping out with your best friend behind your back, and one day she found you had thoughts of joining a group that taught you people's motives and reactions and made you understand them, she would throw a mad-dog fit to prevent your progress.

If a government were busy making capital out of people's ignorance of economics and world affairs and was playing a double game and a group came along and started to make its people smarter and more knowledgeable of true motives, that government would try to shoot every member of that group on sight.

If a group of "scientists" were knowingly raising the number of insane to get more appropriation and "treatment" fees and somebody came along with the real answer, that group would move heaven and earth to protect its billions of rake-off.

And so individuals, governments and "scientists" attack Scientology.

It's as simple as that. We do not treat the sick or the insane. We break no laws. We do more good in any ten minutes of this planet's time than the combined efforts of all social ministries on Earth to better mankind.

Stated that way, however, it looks pretty hopeless and even dangerous to be a Scientologist.

*Except* it is totally hopeless and fatal *not* to be a Scientologist.

Those who are not Scientologists are left in complete ignorance of the motives of the dishonest. And they have no chance of personal immortality. It is as simple as that. It is better to be endangered but with a chance than to be condemned utterly and without one.

Those who criticize one for being a Scientologist or make snide remarks cannot stand a personal survey of past actions or motive. This happens to be a fortunate fact for us. The criminal abhors daylight. And we are the daylight.

Now, get this as a technical *fact*, not a hopeful idea. Every time we have investigated the background of a critic of Scientology, we have found *crimes* for which that person or

group could be imprisoned under existing law. We do *not* find critics of Scientology who do not have criminal pasts. Over and over we prove this.

Politician A stands up on his hind legs in a parliament and brays for a condemnation of Scientology. When we look him over we find crimes-embezzled funds, moral lapses, a thirst for young boys – sordid stuff.

Wife B howls at her husband for attending a Scientology group. We look her up and find she had a baby he didn't know about.

Two things operate here. Criminals hate anything that helps anyone, instinctively.

And just as instinctively a criminal fights anything that may disclose his past.

Now, as criminals only compose about 20 percent of the race, we are on the side of the majority. This is quite true. In one country we have almost exactly 100 Scientologists for every member and supporter of psychiatry. They make the noise because they are afraid. But *we* have more general influence and more votes.

The way we handle the situation now is simplicity itself and we are winning.

We are slowly and carefully teaching the unholy a lesson. It is as follows: "We are not a law enforcement agency. **But** we will become interested in the crimes of people who seek to stop us. If you oppose Scientology we promptly look up – and will find and expose – your crimes. If you leave us alone we will leave you alone."

It's very simple. Even a fool can grasp that.

And don't underrate our ability to carry it out.

Our business is helping people to lead better lives. We even help those who have committed crimes, for we are not here to punish. But those who try to make life hard for us are *at once* at risk.

We are only interested in doing our job. And we are only interested in the crimes of those who try to prevent us from doing our work. There is no good reason to oppose Scientology. In our game everybody wins.

And we have this technical fact – those who oppose us have crimes to hide.

It's perhaps merely lucky that this is true. But it is true. And we handle opposition well only when we use it.

Try it on your next critic. Like everything else in Scientology, it works.

Sample dialogue:

GEORGE: Gwen, if you don't drop Scientology I'm going to leave you.

GWEN: (savagely) George! What have you been doing?

GEORGE: What do you mean?

GWEN: Out with it. Women? Theft? Murder? What crime have you committed?

GEORGE: (weakly) Oh, nothing like that.

GWEN: What then?

GEORGE: I've been holding back on my pay...

If you, the criticized, are savage enough and insistent enough in your demand for the crime, you'll get the text, meter or no meter.

Never discuss Scientology with the critic. Just discuss his or her crimes, known and unknown. And act completely confident that those crimes exist. Because they do.

Life will suddenly become much more interesting – and you'll become much less suppressed!

L. RON HUBBARD  
Founder



Remimeo

## VERANTWORTUNG

Anmerkung: Diese Richtlinie ist ein wörtlicher Auszug aus dem HCOB vom 4. Feb. 60, THEORIE DES VERANTWORTUNGSPROZESSINGS. Bestimmte Absätze wurden ausgelassen, wenn sie spezifisch auf Auditing Anwendung fanden.

Um sich zu entschliessen, für Dinge verantwortlich zu sein, ist es notwendig, die Vorstellung zu überwinden, dass man in Verantwortung hineingezwungen wird.

Entscheidungsfreiheit ist Verantwortung immer noch übergeordnet. Was man gegen seinen eigenen Willen tut, wirkt als Overt-Handlung gegen einen selbst. Aber dort, wo der eigene Wille zu handeln zu einem Widerwillen, irgendetwas zu tun, entartet ist, ist der Mangel an Wille selbst eine Aberration.

Mit Doingness ist im Grunde nichts verkehrt. Aber dort, wo man etwas tut, das zu tun man nicht gewillt ist, ist Aberration die Folge. In einem solchen Falle handelt man, während man nicht bereit ist zu handeln. Das Ergebnis ist Doingness ohne Verantwortung.

Beim Niedergang eines jeden Staates in die Sklaverei, wie in Griechenland, oder in die wirtschaftliche Strangulierung des Einzelnen, wie in unserer modernen westlichen Gesellschaft, wird Doingness immer mehr aufgezwungen und die Bereitwilligkeit zu handeln tritt immer weniger zutage. Schliesslich handeln Leute, ohne verantwortlich zu sein. Daraus gehen mangelhafte Arbeitsleistung, Verbrechen, Armut und deren Notwendigkeit zur Wohlfahrtspolitik hervor. Schliesslich gibt es so viele Leute, die nicht bereit sind zu handeln, dass die wenigen Übrigen die volle Last der Gesellschaft schultern müssen. Wo ein starker Widerwille zu handeln existiert, ist Demokratie also unmöglich, da sie nur für die grössten Almosen stimmt.

Wo ein starker Widerwille zu handeln existiert, haben wir also eine beständige Restimulation all der Dinge, die man eigentlich nicht bereit ist zu tun, wie zum Beispiel Overt-Handlungen. Leute, die nicht arbeiten wollen, dennoch zur Arbeit zu zwingen, restimuliert den Mechanismus von Overt-Handlungen, mit folglich immer höheren Verbrechensraten, immer mehr Streiks und immer weniger Verstehen darüber, worum es geht.

Jemand, der etwas *Schlechtes* getan hat, das zu tun er nicht bereit war, identifiziert danach alles, was er unternimmt, mit jeglichem Widerwillen zu handeln – obwohl er das natürlich viele Male getan hat. Daher wird alle Doingness schlecht. Tanzen wird schlecht. Spiele zu spielen wird schlecht. Sogar Essen und Fortpflanzung werden schlecht. Und all das, weil der Widerwille, etwas Schlechtes zu tun, sich zum Widerwillen, überhaupt zu handeln, entwickelt hat und mit ihm gleichgesetzt wurde.

Jemand, der etwas Schlechtes getan hat, hält sich selbst nieder, indem er Doingness in diese Richtung zurückhält. Wenn er schliesslich denkt, dass er viele, viele schlechte Dinge getan hat, wird er ein vollständiger Withhold. Während Sie ihn auditieren, stossen Sie auf das wiederkehrende Phänomen seines Erkennens, dass er nicht so schlecht gewesen ist, wie er dachte, dass er sei. Und das ist der wunderbare Teil davon. Leute sind niemals so schlecht, wie sie denken, dass sie seien – und gewiss sind andere Leute niemals so schlecht, wie man denkt, dass sie gewesen seien.

Das grundlegend Erstaunliche ist, dass Leute sich selbst überwachen. Aufgrund eines Begriffes von Gut halten sie sich selbst für schlecht, und anschliessend trachten sie auf jede nur mögliche Weise danach, andere vor sich selbst zu schützen. Eine Person macht dies, indem sie ihre eigene Fähigkeit verringert. Sie macht dies, indem sie ihre eigene Aktivität verringert. Sie macht dies, indem sie ihre eigene Knowingness verringert.

Dort, wo Sie einen Thetan sehen, der zu viel schläft und zu wenig tut, und dort, wo Sie eine Person sehen, die sich überall schlechte Doingness vorstellt, haben Sie eine Person vor sich, die andere vor ihrer eigenen Schlechtigkeit schützt.

Nun gibt es ein weiteres Extrem. Eine Person, die wirtschaftlicher oder anderer Zwänge wegen handeln muss, jedoch aufgrund ihres eigenen Begriffes von ihrer eigenen Schlechtigkeit nicht zu handeln wagt, neigt dazu, kriminell zu werden. Die einzige Antwort einer solchen Person auf Doingness ist es zu handeln, ohne irgendwelche Verantwortung zu übernehmen, und, wenn Sie die Dynamiken untersuchen, verfällt dies leicht in ein Muster von dramatisierten Overt-Handlungen. Hier haben Sie einen Körper, der nicht kontrolliert wird, wo das meiste Wissen verborgen wird und wo Verantwortung für andere oder sogar für ihn selbst fehlen. Es ist ein leichter Schritt von Kriminalität zur Geisteskrankheit, falls es tatsächlich überhaupt irgendeinen Schritt gibt. Solche Leute können nicht überwacht werden, denn überwacht zu werden lässt etwas Gehorsam zu. Da Kontrolle fehlt, gibt es keine Fähigkeit zu gehorchen, und so enden sie einfach damit, die Polizei zu hassen, und das ist alles.

Nur dann, wenn wirtschaftliche Herrschaft so rigide oder politischer Druck so gross sind wie in Russland, erhalten wir eine hohe Kriminalitätsrate und Zeichen von Neurose oder Psychose. Wann immer Handeln von keinem Willen zu handeln begleitet wird, kann sich Verantwortungslosigkeit für jemandes eigene Handlungen ergeben.

Im Grunde versucht man also, wenn man einen PC auditiert, eine Bereitwilligkeit zu handeln zu rehabilitieren. Um dies zu erreichen, muss man die Fähigkeit rehabilitieren, aufgrund der eigenen Entschlossenheit des PCs (nicht mittels Bestrafung) weitere schlechte Handlungen zurückzuhalten. Nur dann wird der PC bereit sein, sich von allem, was mit ihm verkehrt ist, zu erholen – denn alles, was mit dem PC verkehrt ist, ist selbst auferlegt, um eine Missetat zu irgendeiner vergangenen Zeit zu verhindern.

Verantwortung *kann* bei jedem Fall rehabilitiert werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO BULLETIN VOM 10. MAI 1972

Remimeo

## ROBOTISMUS

(Vgl.: HCOB vom 28. November 1970, C/S Serie Nr. 22, "Psychose")

Wir haben bezüglich der Passivität, Langsamkeit oder Unfähigkeit von Menschen einen technischen Fortschritt erzielt.

Diese Entdeckung ist das Ergebnis eines zweieinhalbjährigen, intensiven Studiums der Aberration in ihren Auswirkungen auf die Fähigkeit des Menschen, als Mitglied einer Gruppe seine Funktion zu erfüllen.

Das ideale Gruppenmitglied ist in der Lage, ursächlich und in voller Zusammenarbeit mit den anderen Gruppenmitgliedern an der Erreichung der Gruppenziele und an der Verwirklichung seines eigenen Glücks zu arbeiten.

In erster Linie besteht das Versagen des Menschen in seiner Unfähigkeit, als er selber tätig zu sein oder zu Gruppenleistungen beizutragen.

Kriege, politische Unruhen, durch Organisationen ausgeübter Zwang, wachsende Kriminalität, immer härter werdende "Rechtsprechung", zunehmende Forderungen nach übertriebener Wohlfahrt, wirtschaftliche Fehlschläge und andere, uralte, immer wiederkehrende Zustände finden einen gemeinsamen Nenner in der Unfähigkeit der Menschen, sich zu koordinieren.

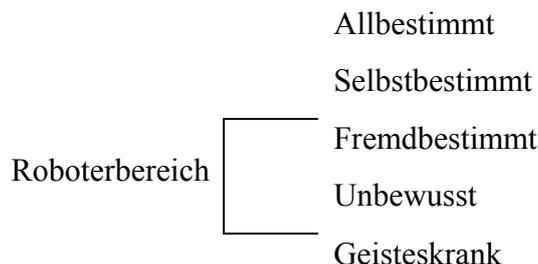
Die aktuelle politische Antwort, die in unserem Jahrhundert en vogue ist und um sich greift, ist der Totalitarismus, wo der Staat das gesamte Leben des Individuums regelt. Die Produktionsziffern solcher Länder sind sehr niedrig, und ihre Verbrechen gegen das Individuum sind zahlreich.

Daher wäre es sehr wertvoll, diesen Faktor zu entdecken, der humanoide Wesen zu Opfern von Unterdrückung macht.

In der Einleitung zu dem Buch "Dianetik: Die moderne Wissenschaft der geistigen Gesundheit" wird erwähnt, daß dem Menschen eine Antwort auf sich selbst fehlt.

Die Gruppe braucht eine solche Antwort, damit sie überleben kann und damit ihre einzelnen Mitglieder glücklich sein können.

### SKALA



### BEFEHLE BRAUCHEN

Man stellt fest, daß der genaue Mechanismus, wieso jemand Befehle braucht, eine Folge des geistigen Zustandes ist, der im HCOB vom 28. November 1970, "Psychose", dargelegt wird.

Jemand, der eine böse Absicht hat, muß sich selber zurückhalten, weil er zerstörerische Dinge tun könnte.

Wenn es ihm misslingt, sich zurückzuhalten, begeht er Overts gegen seine Mitmenschen oder andere Dynamiken; gelegentlich verliert er die Kontrolle und begeht solche Handlungen tatsächlich.

Das macht ihn natürlich ziemlich passiv.

Um dies zu überwinden, lehnt er jegliche Verantwortung für seine Handlungen ab.

Jede Bewegung, die er macht, muß auf die Verantwortung anderer hin geschehen.

Er tut also nur dann etwas, wenn er Befehle erhält.

Daher *muß* er Befehle haben, um etwas tun zu können.

Deshalb könnte man eine solche Person als Roboter und die Krankheit als Robotismus bezeichnen.

### WAHRNEHMUNG

Die Studien über Wahrnehmung, die seit dem HCOB vom 28. November 1970 durchgeführt wurden, zeigen auf, daß Sehvermögen, Hörvermögen und andere Kanäle des Bewußtseins im Verhältnis zu der Anzahl der Overthandlungen – und damit der Withholds – *abnehmen*, die die Person auf der Gesamtzeitspur begangen hat.

Indem diese entlastet wurden, konnte das Sehvermögen bemerkenswert verbessert werden.

Jemand, der sich auf Grund seiner unerwünschten Absichten davor zurückhält, Overthandlungen zu begehen, hat folglich ein sehr schlechtes Wahrnehmungsvermögen.

Er *sieht* die Umwelt um sich herum nicht.

Zusammen mit seiner fehlenden Bereitschaft, auf eigene Initiative zu handeln, ergibt sich somit eine Blindheit gegenüber der Umwelt.

### **OVERT-PRODUKTE**

(Siehe HCO PL vom 14. November 1970, Org-Serie Nr. 14)

Da diese Person keine Verantwortung für die Befehle übernimmt, nach denen sie handelt, führt sie Befehle aus, ohne sie vollständig zu verstehen.

Außerdem führt sie sie in einer Umwelt aus, die sie nicht sieht.

Somit wird sie, wenn sie zum Produzieren gezwungen wird, Overt-Produkte produzieren. Diese werden so genannt, weil sie nicht wirklich brauchbare Produkte sind, sondern etwas, was niemand will; sie sind an sich schon Overts, wie z.B. ungenießbare Kekse oder eine "Reparatur", die bloß weiteren Bruch verursacht.

### **LANGSAMKEIT**

Jemand ist langsam, weil er sich aufgrund von Fremdbestimmung bewegt, sich sorgfältig zurückhält und ohnehin nicht sehen kann. Also fühlt er sich verloren, verwirrt oder unsicher und kann sich nicht mit Entschiedenheit bewegen.

Weil er Overt-Produkte produziert, wird er abgekanzelt oder geht ohne Dank aus und beginnt so den Weg nach unten.

Er kann sich nicht schnell bewegen, und wenn er es tut, hat er Unfälle. Also erzieht er sich dazu, bedächtig und vorsichtig zu sein.

### **RECHTSPRECHUNG**

Rechtsprechung durch die Gruppe hat einen gewissen Nutzen, hat aber eigentlich nur die Wirkung, daß die Person sich noch stärker zurückhält. Zwar ist sie ein notwendiger Zwang, doch bringt sie allein keine dauerhafte Verbesserung.

Drohungen und "aufgespießte Köpfe" (womit Beispiele von Disziplinierung gemeint sind) rütteln die Person jedoch dahingehend auf, daß sie ihre Aufmerksamkeit und ihre Aktionen vom Standpunkt der Gruppe aus in wünschenswertere Bahnen lenkt.

Rechtsprechung ist in einer Gesellschaft aus solchen Leuten notwendig, ist jedoch keine Abhilfe, die Besserung schafft.

### **BÖSARTIGKEIT**

Entgegen der Niedertracht des wahrhaft Geisteskranken gibt es bei einem Roboter wenig oder keine wirkliche Bösartigkeit.

Die wahrhaft Geisteskranken können ihre bösen Absichten nicht unter Kontrolle halten oder zurückhalten und dramatisieren sie zumindest versteckt.

Die Geisteskranken sind nicht immer sichtbar. Doch sind sie sichtbar genug. Und sie *sind* böseartig.

Der Roboter hingegen hält seine Absichten in hohem Maße unter Kontrolle.

Er ist nicht böseartig.

Seine Gefährlichkeit rührt hauptsächlich von den mangelhaften Dingen her, die er tut, der Zeit, die er anderen wegnimmt, der Vergeudung an Zeit und Material und dem Bremsen der allgemeinen Gruppenbemühungen.

Er tut nicht all diese Dinge mit Absicht. Er weiß nicht einmal wirklich, daß er sie tut.

Er blickt mit gekränkter Überraschung auf den Zorn, den er entfacht, wenn er Dinge zerbricht, Programme ruiniert und im Weg steht. Er ist sich nicht bewußt, daß er diese Dinge tut, denn er kann es nicht sehen, daß er sie tut. Er kann einige Zeit lang gut zurechtkommen (mit langsamer Verschwendung) und dann unbedacht genau die Sache zerstören, wodurch die ganze Unternehmung ruiniert wird.

Die Leute nehmen an, er habe das in hinterlistiger Absicht getan. Das ist aber selten der Fall.

Er wird schließlich nur noch überzeugter davon, daß kein Verlass auf ihn ist und daß er sich noch stärker zurückhalten muß!

### **FALSCHER BERICHTE**

Der Roboter gibt viele falsche Berichte ab. Wie kann er wissen, was wahr ist, wenn er nicht sehen kann?

Er versucht, durch "PR" (Prahlerien zur Besserung des Ansehens) den Zorn abzuwehren und sich einen guten Ruf zu verschaffen, ohne zu erkennen, daß er falsche Berichte abgibt.

### **MORAL**

**Die Moral des Roboters sinkt leicht. Da Produktion die Grundlage der Moral ist und da er nicht wirklich viel produziert, sackt seine Moral stark ab, sobald er sich selbst überlassen bleibt.**

### **KÖRPERLICHE TRÄGHEIT**

Der Körper ist ein physikalischer Gegenstand. Er ist nicht das Wesen selbst.

Da ein Körper Masse hat, neigt er dazu, in Bewegungslosigkeit zu verharren, wenn er nicht bewegt wird, und eine bestimmte Richtung beizubehalten, wenn er nicht gelenkt wird.

Da der Roboter seinen Körper nicht wirklich kontrolliert, muß man ihn bewegen, wenn er sich nicht bewegt, oder ihn umlenken, wenn er sich auf einem falschen Kurs bewegt.

Daher wird jeder, der ein oder mehrere solche Wesen um sich hat, leicht erschöpft davon, sie in Bewegung zu setzen oder anzuhalten, wenn sie in die falsche Richtung gehen.

Die Erschöpfung tritt aber nur dann ein, wenn man den Roboter nicht versteht.

Es ist der Ärger, der einen erschöpft macht.

Wenn man versteht, was vor sich geht, ärgert man sich nicht, weil man mit der Situation umgehen kann. Aber nur, wenn man weiß, was es ist.

### PTS

PTS-Personen sind nicht zwangsläufig Roboter.

Eine PTS-Person hält sich meistens vor einer unterdrückerischen Person, Gruppe oder Sache zurück.

Gegenüber dieser unterdrückerischen Person, Gruppe oder Sache ist sie ein Roboter! Sie nimmt Befehle von ihnen an, und sei es auch nur in Form von deren Gegenteil.

Ihre Overts gegen die unterdrückerische Person machen sie blind und bringen sie in einen Zustand, wo sie nicht selbstbestimmt ist.

### GRUNDLEGENDES WARUM

Folgendes ist die grundlegende Ursache dafür, daß Leute nicht tätig sein können, langsam, passiv oder unfähig sind und nicht produzieren:

**Sie halten sich davor zurück, destruktiv zu handeln, und da sie somit nicht gewillt sind, Verantwortung zu übernehmen, brauchen sie Befehle.**

Die Person muß dieses **Warum** für sich selbst exakt formulieren, nachdem sie dieses Prinzip untersucht und verstanden hat.

Wenn man dieses Prinzip oben auf ein leeres Blatt schreibt und dann die Person bittet, es genau so zu formulieren, wie es auf sie selbst zutrifft, wird man das persönliche Warum für Passivität und Unfähigkeit finden. Es wird beim Examiner GIs<sup>32</sup> und eine F/N hervorbringen.

### PROZESSING

Mit körperlicher Arbeit im physikalischen Universum, allgemeinem Konfrontieren, Hingreifen und Zurückziehen und Objektiven Prozessen erreicht man viel, um diesem Zustand abzuhelpfen.

Regelmäßig und ordnungsgemäß durchgeführte Berührungshilfen, die bis zum richtigen Endphänomen gebracht werden, werden die Krankheiten solcher Leute in Ordnung bringen.

---

<sup>32</sup> Abk. für engl. Good Indicators = Gute Indikatoren

Die Technologie des Wortklärens ist von entscheidender Bedeutung, damit sich die Kommunikationslinien der Person öffnen, frühere Missverständnisse beseitigt werden und ihr Verstehen sich vergrößert.

Die PTS-Technologie wird den Robotismus der Person gegenüber unterdrückerischen Personen, Gruppen und Sachen handhaben. Dieser Handhabung und dem PTS-Rundown kann das obenstehende **Warum** (so wie es sich auf die Dinge oder Wesen bezieht, die als unterdrückerisch ermittelt wurden) als letzter Schritt hinzugefügt werden.

Das obige Warum kann im Rahmen der Arbeit an einer Gefahr-Formel verwendet werden, wie sie z.B. im HCO PL vom 9. April 1972, "Die korrekte Gefahr-Formel", und im HCO PL vom 3. Mai 1972, "Ethik und Führungskräfte", beschrieben ist. Es kann in solchen Fällen auch andere individuelle Warums geben.

### ERWEITERTE DIANETIK

Erweiterte Dianetik bewirkt Wunder, wenn sie gut gemacht und perfekt durchgeführt wird, und sie beseitigt sowohl Geisteskrankheit als auch Robotismus. Eine Drogen-Handhabung und andere Aktionen könnten erforderlich sein.

### ENDPRODUKT

Das Endprodukt einer vollständigen Handhabung von Robotismus ist nicht, daß die Personen keine Anweisungen befolgen kann oder nur auf eigene Faust handelt.

Totalitäre Staaten fürchten jede Verbesserung des Zustandes des Roboters, weil sie dumm genug sind, die Existenz solcher Wesen aktiv zu fördern und zu erhoffen. Aber dies ist nur ein Mangel, der ihrer eigenen Sache anhaftet, und ein Fehlen von Erfahrung mit voll und ganz selbstbestimmten Wesen. Außerdem sind Ausbildungswesen, Reklame und Vergnügungsangebote nur für Roboter bestimmt. Es hat sogar Religionen gegeben, die den Zweck hatten, die "böse Natur des Menschen" zu unterdrücken.

Weil es an Beispielen und an Verstehen mangelte, empfanden viele Menschen Furcht, ja sogar Grauen bei dem Gedanken, den Roboter in die Freiheit seiner Selbstbestimmung zu entlassen.

Aber sehen Sie, Menschen sind im Grunde **keine** Roboter. Sie fühlen sich ganz miserabel, wenn sie es sind.

Im Grunde gedeihen Menschen nur, wenn sie selbstbestimmt sind und allbestimmt sein können, um zum Glück aller beizutragen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:sh:bh

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 20 APRIL 1969

Issue V

Remimeo  
Ethics Hats  
Review Hats

## DUMBNESS

The standard way to locate dumbness is to look for a stop, or a flap.

The first thing to do is unstop the stop or settle the flap.

There are gradients of stops and of flaps. They stem from the guy who was not quite with it and somehow got others caught up in his confusion, unnoticed by them or others.

The way to find this person is to find by observation or questioning, what are the data being operated on by whoever is doing the stopping or the flapping.

You then ask him who he got the data from, or who was it that raised the question in the first place.

He may have difficulty in recalling it – he went into agreement with it without inspecting it – but if you persist he will tell you. Follow it down to the person who can't tell you where it all came from, and there's your source of dumbness.

Do it enough times and you'll come up with the same name or names. *There's* the org's Dev-T artist!

You could handle it by finding the guy's confusions, misunderstands, misduplications, identifications, etc., using Standard Tech. At his own expense.

Ken Urquhart  
CS-7

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:KU:ei.eden



# Individuation

A lecture given by L. Ron Hubbard

on the 25 November 1959

Thank you. I'm not going to you give a demonstration now on this particular lecture, I'm going to give you a short talk on the subject of individuation and some of the things you'd better guard against in Scientology. First Melbourne ACC, 25<sup>th</sup> November.

Now, what we're up against in Scientology is we're trying to fit an organization and organizations and people in amongst a tremendously aberrated society. We have to adopt certain patterns of agreement with the society. If left to our own devices, we would not.

As a matter of fact in the earliest days of this, I didn't. And as a net result, we might have gone far and fast but at the same time, eddies of confusion developed of sufficient magnitude to completely overset and upset organizations and everything else. I didn't even control the early organizations of Dianetics and Scientology.

Now, we've only started to pull out of the rut since I had to assume responsibility administratively as well as technically and so forth. Our upward curve actually begins somewhere in the vicinity of about 1953. And with many vicissitudes here and there throughout the world, the more order that has been established in organizations and in communication lines and qualifications and technology and so forth, the further and better we have gone.

Now, people sometimes in the United States look at the early hysterical commotional burst of Dianetics as being a tremendous upsurge and it was known far and wide, and there were tremendous numbers of students involved and there were tremendous numbers of pre-clears, and tremendous numbers and all of that sort of thing. Well, that's all strictly, to be very technical, for the birds. They just tore everybody to pieces, that's what happened. And right this minute we have many more students, many more pre-clears and many more Scientologists than we ever had early Dianeticists, and they're making more progress. Things are calmer all the way along the line and everybody could live.

But the point is simply this. We are operating in a very aberrated world where counter-creativity is the order of the day and creativity itself is at minimum. Very little creativity, tremendous amount of counter-creativity that busily eats up nearly every mock-up put up.

Now, safeguarding organizations and that sort of thing would be very simple if we did not become ourselves guilty of overt acts. Inadvertently, one way or the other, in trying to fit into a very very neurotic society, any kind of an administrative system which is at the same time using people within its ranks who are splendid people but who aren't clear, you get a

condition of the development of overt acts. It's almost impossible, it's almost impossible not to, because of the society at large. In trying to make forward progress, every once in a while you find yourself stepping on the wrong head. Get the idea? And you say, "Well, I shouldn't have done that."

This is easily true that our progress is much greater when we take no punitive action of any kind in any direction, our progress in dissemination is much greater when this happens. But our progress in administration spins in. In other words, we might disseminate but we get out to a point where we're not administering. And when we get out to a point where we're not administering, why, there's some guy way out there on the end of an outpost and somebody shoots him down in cold blood, you know? Not a lot we can do about it, we can't do anything about it. We've disseminated way beyond any organizational reach.

Well, the society itself is absolutely certain that anybody that puts up a mock-up these days ought to have it knocked down. It's on a create/destroy almost total closure. Well, that shouldn't be a discouraging fact to anyone but it certainly should be an understood fact.

Now, one of the things that happens is very lamentable. The word is around that in Scientology organizations the life span you might say of top executives is very short and lots of top executives get sacked. And therefore there's a tremendous turnover organizationally in Scientology. This is just an idea that is around here and there. Well actually, as far as personnel is concerned there isn't a terrific turnover. People drift in and out of organizations but they usually drift back. You look into an organization over a period of time, you'll see that somebody's been there and moved out in the field and come back again, he's moved out in the field and he got some auditing and straightened out and he's back again, and it moves around and the population stays pretty constant.

But top executives do blow off. They blow off. And of course they're so visible, they are so visible, you see, they're carrying a public front representation and so forth. And one of these boys goes up in smoke or disappears off the organization, looks like the whole organization must be getting fired or sacked or something bad happening to it.

Well, I want to take up with you just this one fact because the fact that with all of the confusion and upset that we run into the society, if we in Scientology can't handle this thing, we're licked. And it's just this, that holding things together administratively brings about two things in the executives in Scientology and the people in charge of things. It brings the isolation of command and the overt acts incident to administration. And one of the things causes the other.

A person gets out of touch, doesn't understand the situation too well and then acts, and then finds out he acted wrongly and he's got an overt act on his conscience. And they start building up this way and they blow themselves off post. It's been an awful long time since a top executive was fired. Actually they quit, actually they quit.

Now, I've been known to stop their paychecks two and three weeks after they disappeared. That sounds very funny, but you don't know the workings of these things unless you're right up against them, in tight, looking very hard at them. And that's more or less the truth of the situation. They have blown themselves off or they've caused a circumstance to exist that they can't exist in anymore and I would say, oh, there've been some that have simply been

grabbed out of the line and booted out the front door. That's for true you see, there have been some, but they're not in the majority in any way, shape or form. They blow themselves out, they blow themselves off post.

And why do they do this? Isolation of command, overt acts, and one more, one more action. It's almost impossible to administer a large number of people with absolute justice. And where the justice cog slips a little bit and they do something to the people, they're guilty of an overt act. Don't you see? And then they recognize that they are and they've had it. So this one other factor is altitude. Altitude.

Now, you face up to one of these people that's famous in Scientology and that sort of thing, and if you as an auditor slip into a weak valence and start flubbing the dub on it, I'll growl at you, real hard, because that's normally what happens. Some guy is in an area, whether he's a field auditor or part of the organization or anything else, and because of his altitude he never gets any auditing. He's the Association Secretary, or he's the Director of Processing or the Director of Training, or he's in charge of a field operation of one kind or another, or he's the most important or best-known auditor in the area – in someplace – and immediately, anytime anybody walks forward to audit him (he asks them to audit him, something like that), it kind of gets to be a sort of a self-audit. You see how?

Person sits down in front of him, says, "Look at all this altitude I'm looking at," and goes into a weak valence and starts to stammer and spit. Well, don't do it, because it's wrecking the works.

For instance, I have had auditors blow on me on several different occasions over a period of years – many auditors blow on me. I've also gotten a lot of good processing. But I've had auditors blow on me, unpredictably. Somebody sits down and starts running something that's just a little bit offbeat or that requires an analysis with an E-meter or something of the sort, and the next thing you know they're going —; they've forgotten the auditing commands and they turn the E-meter upside; it isn't that they can't audit, it's the fact that they think they're looking at a source point. And looking at a source point they are then incapable of being anywhere but an effect point. And an effect point can't audit. You hear me?

Well, the devil with this being an effect point. The administrative future in particular of Scientology depends on us getting over this one. That one right there. And getting over something else. Not taking responsibility for source points. Failure to take responsibility for source points leaves these birds working hard unaudited, leaves the men amongst the lions and tigers unaudited. They're usually fronting for organizations, they're fronting for staffs and that sort of thing, and they become willy-nilly, guilty of overt acts. And then they chop somebody on staff and they're guilty of an overt act there and the next thing you know, why, their whole idea with regard to staff is just shoot everybody. Get the idea?

It just builds up from a little overt to a big overt. They suddenly recognize that they're, they should fire everybody. Well, that's a highly dangerous condition for a staff to exist in. And that's a highly dangerous condition for a city to be in that has a very important auditor who's looked to as the most important auditor in that city. And for this guy trying to, trying to hold down what he's doing and do what he's doing and so forth, sooner or later is going to

commit some overt act one way or the other. Administratively or in some fashion, he's going to steal somebody's pc and not even know he did it, all kinds of weird things going to happen.

He's going to wake up one morning and find out well he just kept, he committed a lot of overt acts. He kind of realizes he isn't doing too well and he wants somebody to audit him. Who's he get to audit him? There isn't anybody else in the area to audit him because he's got altitude. Oh, this is some, this is quite a thing.

Now, you in Scientology have got to take responsibility for such people because they can't take responsibility for themselves. They cannot do it. On a staff and in an organization, you see somebody looking hectic, overworked or something, well don't try to cave in his anchor points and pull a bunch of sympathy on him, something like that. Just insist that you audit him, that's all. Well, maybe he says, "Well, I'm being audited." Well, check up on it. Is he? It's just as simple as that. Is he being audited? He says, well, his auditor's quite good and so forth. Ah, you've got a right to see his profiles. Is he changing at all?

Now, that sounds like a hell of an invasion of privacy and an upside down of the command line and every other confounded thing you ever heard of. Well, you just better turn it upside down. Of course, that's a horrible weapon for an executive to have to face if his staff is told by me that he better be checked over once in a while by his staff. And he'll say, "Well," and so on and staff, right away he'll say, "Well, Ron said that, and therefore they're making a victim out of me and they're trying to victimize me."

What are you going to do? You're going to lose somebody there, sooner or later. He's going to blow himself off the post. He's going to blow the whole thing wrong side out. Now, maybe this is alright if you hope to get promoted and promoted and promoted. If you want to get promoted, there are so doggone many areas of Scientology that need somebody in, that you can't practically count them at all. No, top figures in this particular business are not expendable. They just aren't. It's up to the staff, it's up to the auditors in the town, to see that such people are processed and to keep them from going out the bottom. Get those overt acts off of them, get that isolation off of them, get them back in there pitching again.

Don't let them slip and slide and skid around, and then stand there being effect point and saying, "Of course, well, we can't do anything about him because he's source of Scientology in that particular zone and area and there's nothing we can do about it." Yeah, but you're a source of Scientology in that area too. And something else is you, you've got a situation on your hands where everything you've got in that particular zone, every vested interest you have is being jeopardized by somebody who will go this kind of a course.

He does something administratively or to straighten something out and then he finds out, it wasn't much of an overt act, it was a little bit of an overt act. It wasn't quite right, it just had a curve on it. The later data came along that said the pc actually hadn't been shot by this other auditor or something of the sort. You see? Later data said that the thing, the action was really an overt act. Alright. We move into the next lineup. We get another little overt act and after that it gets very easy. And they commit another overt act and they commit another one, another one.

They're perfectly legal things, you know, they're perfectly reasonable things, they're things that people do in corporations all the time. Only we're not a corporation, don't you see?

We are a corporation, but that's just to agree to the law, you understand. We're something else. Actually you can't even run a Scientology organization the way you'd run Jaguar Limited or something. It just won't run that way, that's all. I know. It took us years to find that out. We know how to run one of these organizations now, but that's beside the point.

The point is we can't go on an administrative line which is a stuck one-way flow which adds up into numerous overt acts and which finally separates out one of the most able guys you've got in the area, right on off from the staff, the post and a blow. They just walk right straight up that line. Of course, this fellow did come in and tear up the front hall and wreck the coke machine and that sort of thing and they had to sack him, this person did, this executive did, had to sack this fellow. Good friend of his but he had to sack him, I mean, just to make things straighten out, that was the only thing he could do.

Only he realized he's maybe got other overts on this fellow and he doesn't know for sure whether he should have sacked him or not and he thinks maybe he should have been able to straighten him out because he's a Scientologist he should have been able to. So he failed the fellow somehow and that he sacked him is an overt act. And he hears three or four weeks later that the fellow's practically starving to death and ooooaw! Here we go, you see?

Next thing you know why, this executive, believe it or not, Scientologist or not, will be picking on some file clerk or somebody in the organization and wanting to sack them. For what? See, it's just overt act goes into overt acts goes into overt acts which gets into compulsive overt acts. Then they realize they're doing wrong and then they realize they're victimizing the organization so they know very well what they should do. They should be absent to prevent themselves from doing further harm, they take themselves off and that's the way they go. Every time.

Now, you've seen in just one area several Assoc Secs go, HASI Melbourne has seen several Assoc Secs go up in smoke. Don't think there was any different mechanism than this operating. These were good men, all of them. They all did a great deal for this organization, but in the earliest times of an organization you get the greatest randomness and commit the most overt acts. So you'd expect a more disheveled tangled up condition early in an organization's history than later ones.

Nevertheless these people committed this little action and that little action and separated themselves out further, and stayed in the isolation of command and then went out further, and tried to stay on this Earth's administrative pattern one way or the other, which is the isolation of command which invites overt acts. And did a few more and a few more and a few more and finally, finally in practically all cases, most cases, were writing me letters begging me to let them leave.

Now, what's the mechanism? They wanted to cease to act in an area because they had begun to believe they were damaging the area. Do you understand that? Well, that this condition existed falls straight back onto the fact that people considered they had altitude, didn't get them audited, let them drift too long, and to stay in an administrative pattern like good soldiers, went ahead and accepted and absorbed their overt acts. You understand? Well, that's not called for, that's not called for at all. By in large, the organizational population you might

say of Scientology is very stable. Very. It seldom changes very badly, but it's executive stratas change all too rapidly. And that's why.

And the remedy for it technically is now in our hands. Very easy for it to be in our hands too, but technically is now in our hands. Now, part of the business of being in charge of something is to have secrets, according to this society at large. You mustn't tell why George was really fired. It's all got to be secret. The communication lines have got to be wrapped up in cotton batten one way or the other. There's some things going on, there's some planning, there's things going to happen someplace and one has to keep that under wraps and something else under wraps and next thing you know, the guy is, the guy's a case. He might be a MEST clear but he'll wind up as a case again because right in present time he's restraining things.

Now, you could clean this up slick as a whistle by putting him on an E-meter and finding out, just shaking him down for all of his overts. And then not punishing him by wrecking his authority and position because you now have found out what some of his overts were. Do you get the trick?

In order to keep going, you'll just have to have a higher tolerance and be more outspoken. You see that? You just have to have a higher tolerance and be more outspoken, that's all. Don't be so eager and anxious to counter-create against somebody, see? Fact is we just shake them down for all the overts, all the secrets, free up that needle, straighten them up and get it square. Do you see that?

Well, if this is the case in our own organization, think what it must be the case, what must be the case in large corporations. Think what must be the case in large governments. Look, they don't know anything about anything. They've got communication lines but no communication formula. They think they know all about it. They're so bad off they don't even know they don't know. And that's as bad off as a guy can get.

Now, this fellow doesn't know there's nothing known about anything, he, you know, the guy is a stupid fool. You get some idiot down in the barnyard or something of the sort and you'll find out that's more or less his state of mind. He doesn't know anybody doesn't know, no. Well, let's take presidents and prime ministers and dictators and heads of department and ministers of state and take the heads of corporations and so forth, the heads of organizations and so on, you have the men that run this planet. You have the men that run this planet, that's them.

And look-at-here, if we lose our own executives where we can do something about it, if we're dull enough to stand around and as auditors on somebody's staff and let him blow himself right off post because we never grab hold of him and say, "Here, we have a right to have you stay as clear as we can get you." If we don't do that, well, do you wonder there's as much war and stupidity and unrest and execution as there is?

I could tell you right now that I could go to any, any corporation president, I don't care who he is, put him on an E-meter and have him about a hundred percent improved over anything he's got, just with the trick I taught you of shaking a meter down. Just do that and there'd go his ulcers, you know? And you say wow, this guy'll say, "Wow, that's really something. That's really something." Then clean him up the rest of the way. All these guys prac-

tically have trouble familiarly. They're having trouble with their wives and their daughters and this and that and so on, and their son-in-laws and all of this sort of thing. Well, why?

They're so darn busy they can't pay much attention to the family, but it's worse than that because if they're a source point, they tend to put other people in a weak valence. See that? Well doggone it, get over the idea that you're in a weak valence because you're in a subordinate command position. I found ordinarily I had to be in a much stronger valence than the man in charge to get anything done.

But you could really, you could really make tremendous progress on the upper dynamics if you just started shaking things down in this fashion. If you opened up marital relations counselling and took husbands and wives and simply take the trick of pulling the needle down and then make them tell each other. My god, marriages would patch up all over the place, the divorce rate would fall and zingety bang. You see? Simple trick. It doesn't even require that you run anything of a process on these people. How long does it take? Well, you better make your rates awful high because it doesn't take very long. That's real, being really effective.

Now, if you were to go around and pick up a few corporation presidents, manage to meet them out to the golf club or something like that and they say, "What are you?" You say well, you don't give a damn for the truth just, if you know it's a lie it's OK, you just tell them you're a psychiatrist or something of the sort. Say whatever you are, it doesn't matter. If you're in too much trouble, write me a letter and say, "I represented myself as a psychiatrist at the Bide a Wee golf club and I have no credentials of any kind," I'll get you some.

Or you meet this guy and if you just look at him and say, "Well, what are you? What's your line of business?" you know, and the fellow says, "I'm president of the Saxony Mills Corporation, you know, limited. And what's your line of business?" You say, "Well, I'm a psychiatrist," and he says, "Oh you are? You are one of those head-shrinker fellows," and so forth. And you say, "Yes, yes, that's right. How are you doing?" And he says, "Well, I'm doing alright. I suppose you're really, really interested in insane people and that sort of thing?" "No no no, mostly interested in corporation presidents."

"Well, what could you do for me?" "Well, quite a bit as a matter of fact. But we're out here at the golf club right now, this isn't a professional sphere or something like that. But here's my card and I'll come around and..." See, you don't make him make the appointment. "I'll come around and see you or you report to my office or ... two o'clock next Tuesday." And he says, "I have a board meeting at two o'clock." You say, "Good. Be at my office."

Shake him down on the needle and the next thing you know, why, you'll have to shake his wife down on the needle and his daughter down on the needle. And the next thing you know, why, you explain to him, "You know why you're having so much trouble with your various departments is the executives of each one of these departments is just as guilty as you've been." And then he says fine, so he feeds all these guys through the hopper. Now, you haven't done an awful lot of processing there. Actually you're just clearing needles and keeping them straight. Well, it'd be quite a thing.

Now, I'm not advocating you do this professionally. Not, I'm not advocating it, I'm not not advocating it, I'm just saying this is something to do.

Now, if you got mixed up in governments, I already know that I can't go into the senate office building without winding up processing senators. I always get wound up processing a senator. Once in a while I get reversed and process a lobbyist. But I've never been able to go up to the hill in Washington without getting involved as an auditor, never have been able to. I mean, I've even kept my mouth shut. And of course they have some vague idea of who I am and that sort of thing and like...

I had one lovely dinner one night. Half way through the dinner, it was absolutely fabulous dinner, it was wonderful and I was sitting there sopping up the lobster and all of this and everything, going along beautifully. You know? And finally, why, the fellow that, the political boss that was sitting alongside of me, looked down the table at another fellow there who was quite well known, and said to him, "You realize that when I introduced Hubbard to you, he's the Dianetics Hubbard." Right away everybody, like this, that was the end of the dinner as far as I was concerned. I didn't get a chance to eat anything else. Out of revenge, I threw them all into engrams.

And one 1.1 started to work me over one way and the other way, and expecting I had to defend everything and so on. It's quite interesting, everybody expects me to defend Dianetics or Scientology to the last ditch. Well, that's fine. I'll go that far. But then they expect me to defend all the conditions of the world and the hell of a state the world's in. Well, that's not so good because if it wasn't in a hell of a state, we wouldn't be here. Get the idea?

So challenging you with the fact that the world's in terrible condition, it's very funny. People come around to me all the time, I'm sure they come around to you, and tell you accusatively that there's just been a murder or a car accident or that things are running very badly in some quarter or another, or tell you about some quarter of your operation or something of the sort, or that you had a student and he's now going all over town saying so-and-so and so-and-so. What they're doing is saying, "You do something, you do something, you do something, you do something." It's just like they're wound up cuckoo clocks, you know? "You do something, you do something."

They expect you to immediately solve all the problems of existence just as they are, just as you stand there, or explain them all away to them.

Now, I finally developed a mechanism, when people jump me, sometimes people jump me right after a lecture. They're always sorry for it because I always hang them with it. They say, "Such-and-so and so-and-so and so-and-so is the case, you see." Oh, I don't know, the fire department's out on strike and four babies were just murdered down the block or something like, something I've got nothing to do with, nothing you know? And I'd say, "Well, why aren't you doing something about it?" That's a very emphatic defense, you know? I don't do it unless I feel kind of ornery.

Some little kid comes along and wants to know about something, I'll take an hour and a half and explain it to him, you know, because he really wants to know about it. But somebody else wants to give you all this junk, it's just a counter-create, see? Well, I just turn it right straight around on them, splash, you know? But the basis, the basis of this, being responsible for everything, well that's fine, be responsible for everything if you've got to be

responsible for everything, and get something done and so forth. But you aren't necessarily responsible for everything that ever happened anyplace.

What you are responsible for is your own overt acts, your own isolation from your fellows, and for your own failure to help guys here and there who couldn't be as responsible as they might be or are blowing themselves out into the middle of nowhere. See? These are the only things that are important, all else is dross.

Now, as far as being responsible for existence is concerned and how responsible one is and so forth, well you can take just as full a responsibility as you can possibly take right up to here. And of course by doing anything about Man or about the mind or solving some of these evidently too simple secrets for great minds to wrestle with... And as I told you before, the only reason I got it whipped is because I'm not a great mind, I'm just a simple idiot you know, and very simple, that's an overt act against myself I'll have to run out.

And the thing, the thing adds up to the fact that sure, I can be responsible for everything. But my being responsible for everything doesn't return any sanity to anybody, see? They've got to take over some of the burden too. And boy, I get rid of it as fast as they'll put their hands out, let me tell you. Anytime anybody wants to speak up and says, "I want South Indonesia." Man, they got it. They act as though I'm in charge of it, and maybe I am, but the point is they get it.

Now here, here's the thing that, here's the thing that messes up all the control and command lines there are, is just secrets and overt acts. The narrowness of the public; evidently you get into the idea that the public mustn't be let in on anything, that it would be scandalized if this were the case and horrified if that were the case and so on. You, particularly in an executive position or in a large city as its principle auditor or something of the sort, you get so you're saying, "Well, I hope nothing blows up," because you know, you get to feeling responsible for everything that's going wrong.

And finally you get tired of being responsible for Joe or Bill or Pete or somebody down the block, and all he seems to be able to do is mess up every family he walks into or something like this you know, and so you just shoot him. You know, in some fashion you shoot him. And then you find out that actually the last family he messed up he didn't mess up, and he was actually trying to put the thing together and you shot him just at the wrong time, just as he was winning. And here we go, see? Alright.

Well now, you can be as responsible for that area as other people will be responsible. And the reason you shot him of course was to make him more responsible, but shooting him didn't make him more responsible. Let me point that out, it never does. All it did was to protect momentarily somebody else. Any time you shoot a guy you've got the job of rehabilitating him. But how about this? You've got the job of rehabili-, of shooting him and then rehabilitating him, who's going to rehabilitate you if nobody else anyplace takes any responsibility for anything? And you very rapidly get on a super stuck flow. You see? There you are, see?

Now right in this unit, this first Melbourne ACC, you're marked people because you've been through this ACC, you're marked people. You'll be expected then to inherit all the responsibility for all the counter-creations and everything else and you'll have altitude. And you're up in Port Darwin or south Honolulu or lower Chicago and well, there's just nobody

else around that's been through this ACC and, or any ACC and, there's nobody around but HCAs or HPAs or something, and you're trying to take care of something, you're trying to do right and you're trying to go along with it. And somebody sits down in front of you and takes up the meter and hands you the cans and goes tongue tied, you see, because you have altitude.

Well, you get a copy of this tape and you play it to them because there's no sense in just knocking yourself to bits from there on out, you got the idea, just because you've taken over a zone of responsibility. There are people right here who have done this, executive-wise in organizations there are people here that have done this in cities and in field operations and so forth, and finally blown themselves half way into squirreldom and three quarters of the way out of Scientology. You get the idea? They get wrapped around and shaken up one way or the other, all because of what? All because of what?

Because nobody's willing to share the responsibility for their altitude and nobody has really understood the fact that it is the sorry companion of command that one goes alone. One walks with the ghosts of his own misdeeds and otherwise he's totally alone. And you get too much operation and protecting too much public front and holding too many facts to your bosom and too many secrets you mustn't disclose. And the next thing you know, you wonder what you're doing there and you have to move off to north Phoenix or Mexico City or Rio or Melbourne or Darwin, and maybe you'd do much better in Tokyo.

And maybe Scientology isn't quite right, maybe you'd kind of better move half way out of it and then let's just keep a big toe in it somehow or another. Well, you'd just blow yourself off the perimeter. How do you do this? It's just because you didn't get anybody else to share your command responsibility anyplace. That's the way you wind up if you don't watch it. The only thing that can do you any harm actually is your own overt acts.

The only way these come about is because you're on an administrative or public responsibility level which puts you in a position where you have to act against your fellow man according to the optimum solution, and because you find occasionally that your, your ability to see and so on wasn't quite as good as you thought it was and you shot the wrong dog. See?

That adds up to another one, that adds up to another one, now it gets real easy and it starts to get kind of automatic and the next thing you know, why, you say, "Well, before somebody else gets shot around here, I'd better get out of this vicinity." See, it's a, it's actually still an optimum solution. But that's going pretty far to make a solution optimum, because you're needed where you are. You're not needed in lower Chicago and upper North Amboy. See? You're needed where you are.

Now once again, organizationally, the director of processing should be fully and thoroughly responsible for all cases on staff and particularly, particularly executive cases. And horribly enough, should also be responsible over into HCO for cases, particularly the Assoc Sec ought to take some responsibility for HCO cases. And HCO ought to take some responsibility for organization and field cases. Responsibility ought to be taken in this regard.

But basically the D of P is, the director of processing, is the responsible person for organization cases, HASI and HCO, and for field cases. Really this person is the responsible party because this is the party that will do the processing. That naturally leaves the Assoc Sec

directly responsible for the case of the D of P. That's the way it ordinarily works out, you'll find.

Now, you can't leave a staff auditor standing in there forever unaudited, you can't, you at least better clear up the needle on them once in a while. You see, you're talking about a short operation. You've got to get clever at this, you understand, you've got to make this a quick one. Make this fast, don't be slumping around doing it slow. Get so you can knock needles down, get so you can get real clever at this sort of thing. And then if you knock them down into a weak valence, why, find out their unwillingnesses at giving up the information and bring them back up again.

There's no trick on getting these low needles up, it's just getting the person to take responsibility for what he just told you. See? You've taken the full responsibility for his telling you and now he hasn't taken responsibility for telling you and he'll go down into a low needle status every time.

Now, keep this thing squared away and you'll be able to live with yourself and your fellow men, you'll be able to live with yourself and the other girls, and you'll be able to take care of your show in Scientology. But you'll find out the closer you get to the top in any area or in any organization, the less actual liking you have for the idea of spilling your guts to an auditor because you have committed overt acts. That's for sure, for sure.

In the ordinary course of human existence you commit overt acts. This is it. You have secrets and things you shouldn't disclose and to disclose them is an overt act and you know, you get all these kind of "it's right" woo-wow. And for a while, why, you'll think all this is very tenuous and extremely delicate and has to be very carefully handled and all that sort of thing, well, you'll break down out of that fast enough.

But you're not going to make it unless the people around you are willing to take some responsibility for you. And I know, I speak from experience, bitter experience over a period of many, many years. I have given congresses when I was so damn sick I couldn't stand up. I've stood up to the public front when my heart was just like a piece of lead. This has been a rough go. Very few people take any responsibility for me.

Now, we've recently had a couple of blow-ups throughout the world of executives blowing off of posts. They didn't blow off because they were sacked off, they blew themselves off, basically. These people are well worth salvaging, do you understand? And the only reason they blew off is just their compounding overt acts against the staff and the organization and Scientologists. To do an administrative job they had to stand in there and hold their own feelings down, you understand, and act in the direction they thought was best on the third dynamic or some upper dynamic. You see? And they just let themselves go and finally the first dynamic just swamped them.

Now for me to say, "Well, you shouldn't let yourself get in that condition," is nonsense because you will let yourself get in that condition. You'd be, wouldn't be in Scientology otherwise, you can understand. Scientologists aren't people who think very well on the first dynamic, oddly enough. But you sure as the devil better not let people, you better not let people stay around in executive roles and that sort of thing, unprocessed; because you're going to lose them and you need them.

There's a great deal of hammer and wrassle and bang where it comes to putting Scientology out through the world. And the people who carry the guidon, more or less, the people who are up there fronting and so forth, are usually there because they can cover up what they themselves feel best, and still be effective on their job.

You understand? So they're terribly good at it. Awfully good at it. And nobody ever tears the veil aside. But you're Scientologists; you ought to recognize what's going on. Now, it isn't actually bad motives or misdeeds, or anything of the sort. Oh, occasionally there are some misdeeds involved in it one way or the other. Pardoning the ladies, you wake up in the wrong bed or something of the sort. These things are rather inevitable in this alley cat society we live in. But where your forward progress is concerned, you're not a group of people that are following a person. You're not following a person, you're sharing in the building of a new knowledge and a new world.

People look on this as being "my science." Yeah, I own all of your postulates. I bought them one day at a raffle. Like the devil, I did. About the only thing, as I told you the other day, that I have done is organized and put together, and maybe I can look a little bit better than anybody else has been looking for a long time, and so I can see it. But if you can see it, well so help me Pete, it's yours. You got that? Alright.

If it's yours that far, then you're going to be fronting yourself along the line one way or the other and one fine day you're going to feel like blowing off or blowing out or quitting some area or quitting some organization or blowing yourself off the top or something like that. Well, you certainly better look at this as a master fact of the whole thing. Your isolation combined with your overt acts, combined with your secrets, combined with this weak valence proposition and so forth, has put you in an unauditable classification. And you better get yourself some auditing. And as I say, get this tape played.

Now, if you're being fronted for in some department, some area of organization and so forth by somebody, let's not be so hot and heavy on "audit only the pcs that walk in the front door" because they're money. Let's not be so warmed up about auditing only the preclear in the field and that sort of thing because I'll tell you, one of the two greatest Scientologists alive are dead now because they forgot that. That's right. George Wichelow is one of them and Peggy Conway is the other one. And these people are dead and picking up some mock-up some place or another and completely lost on the show, you see, for a while, simply because of one thing. Always auditing the other fellow and nobody paid a bit of attention to their case, up to a point where they just practically didn't think there was anything could be done about their cases. You see?

Now, nobody took any responsibility for them. What responsibility I tried to take for them, I probably didn't try hard enough. You see? Instead of saying to Peggy, "Peggy, you go in and see the director of processing tomorrow morning and they're going to give you an auditor and you are going to get some processing before you go to South Africa, and that is it Peggy. And of course if you don't want to, I can always yank every certificate you've got. Otherwise it's on your free choice."

Now, I didn't say it that tough. I simply said, "Peggy, go in and see the registrar and get yourself signed up for some processing before you go down to South Africa." And she

said, "Alright," happily and that was the last I ever saw of her. She didn't do it. She gets down to South Africa with this tremendous altitude, tremendous public presence, a trained actress, so forth, very very famous in her day, nobody ever knew that girl was in trouble. She had a lot of personal affairs banging her around one way or the other and she was getting raked over the coals at home, and an attorney that handled a lot of her legal and monetary affairs turned totally traitor on her and sold her down the river for thirty pieces of silver while she was that far away – South Africa – and it killed Peggy.

Ah, but if somebody had been able to pull a needle down on her that would have been an entirely different proposition. Now, the Scientologists down there tried all they could, AFTER she collapsed.

George Wichelow walked off a BScn course in London; went back over to Jersey. He was feeling bad, and he was mad at himself and mad at everybody else. He only confided to his wife that he felt bad. He didn't confide to anybody else. Nobody took a look at him and saw that George was nervous and upset. And he went off the end of a rock. Fellow fell overboard into the water, and George dived in to save his life and didn't make it. The guy came out, but George didn't. Lack of processing.

Now, there's too much of this sort of thing. If the people are going to carry the ball in Scientology, somebody has got to help carry them. And if you yourself are carrying the ball very heavily in some area, then you for sure better make sure that you're in shape to carry the ball without falling on your face. Or blowing yourself off some post from some misguided idea that the post would be better off if you weren't there. Because that's always a lie.

Oh, I know organizations try to convince you they got along much better before you came along, but they don't try to convince you very hard of that. I know they give you the idea a little bit like you're horning in on something occasionally when you show up suddenly out of the blue, but they don't mean it.

Anyone of us that knows what we know now have a certain value, vested value, in remaining in the mock-up for a while, hm?

So let's see if we can't make it stick.

Thank you.



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 7. DEZEMBER 1969

Ausgabe II

Remimeo  
HCO ES Hut  
HCO Hüte  
Dir I&R Hut  
Ethik Hut

## DER ETHIKOFFICER SEIN CHARAKTER

Wenn ein Personal keine Zuversicht in seinen Ethikofficer hat, dann ist es schwierig, seine Moral aufrechtzuerhalten.

Ein Staffmitglied macht eifrig seinen Job. Plötzlich stellt er fest, daß niemand irgendwelche Briefe oder Magazine einen Monat lang verschickt hat. Das ist ein Schock ein ARK Bruch. Er hat *seinen* Job gemacht. Also meckert er ein bißchen und beschließt, nach dieser Sache seine Augen offen zu halten. Er macht sogar auf eigene Faust irgendeine Untersuchung. Mit anderen Worten, er wird von seinen Posten und Pflichten abgelenkt. Die Umgebung ist nicht sicher.

**Wo** war der EO? Wer hat nicht bemerkt, daß nichts hinaus ging?

Ein paar Wochen später hört das Staffmitglied, daß die Adressplatten oft doppelt sind, falsche Adressen haben und zur Hälfte fehlen. Das ist ein Schock. Es bedeutet, daß das Magazin niemals irgendjemanden erreicht hat, trotz all der Arbeit. Der Mitarbeiter sagt zum Teufel damit. Es könnte keinen Ethikofficer geben, der irgendetwas wert wäre und die Org könnte voll von SPs sein. Also geht das Straff-Mitglied hinaus, raucht eine Zigarette und grinst höhnisch.

Genau wie ich.

Eine sichere Umgebung ist eine produktive Umgebung. Eine unsichere Umgebung ist eine leere Halle.

## ETHIK FUNKTIONEN|

Nun, dies gibt einem den Eindruck, daß der E/O die Org betreibt.

Oder, daß er sich jedem in den Weg stellt. Oder, daß er eine Peitsche ist, die die Leute zum Arbeiten zwingt. Oder irgendeine andere dumme Idee, die aus einer Wog Welt entliehen ist, in der die Polizei die Dinge ungefähr genauso sicher macht, wie eine Schlangengrube, die voller gemischter Reptilien ist.

Die **technischen** Tatsache, sind die Daten, die wir über SPs haben. Es gibt sehr wenig von diesen Leuten, im Verhältnis zu anständigen Leuten. Diese eine Tatsache, ist etwas, das die Polizei dieser Gesellschaft nicht weiß. Gemäß der bestehenden sozialen Technologie sind **alle** Leute grundlegend schlecht und werden nur durch Bestrafung "gut" gemacht. Also muß jeder überall bedroht werden. Das ist die existierende Wog-Technologie. Sie funktioniert nicht. Die Verbrechensrate blüht so offensichtlich, daß das Know How nicht da "draußen" gefunden werden kann. Die Menschen sind alle Tiere, sagen "sie" und müssen gehütet werden. Nun das sind die verrückten Ideen und Vorstellungen der "modernen Sozialwissenschaftler. Die Gesellschaft weiß nicht, daß alles, was sie zu tun hätte wäre, die wenigen SPs zusammenzutreiben, und es würde keine Verbrechen mehr geben. Stattdessen beweisen sie, wann immer sie Kriminelle verhaften, diesen, dass die Gesellschaft brutal und das Verbrechen gerechtfertigt ist, und lassen sie einfach wieder frei. Sie bringen SPs nicht in Ordnung auf Grund der Sozialwissenschaftler, der Psychologen und Psychiater, die zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Schreibens hauptsächlich selbst SPs sind und keinerlei Technologie haben aber einen Klub dafür.

Also muß der EO sofort verstehen, daß er mit einer neuen hochpräzisen Technologie arbeitet. Es ist die Ethik Tech. Ein E-Meter, eine Fallakte, die Aufzeichnungen über das Studium auf Kurs, ein Wissen der HCOBs über unterdrückerische Personen und die Falltypen und PTS Phänomene und sie können sofort einen SP identifizieren. Er sorgt dafür, daß Dinge falsch laufen, verletzt Leute, unterdrückt. Um ihn herum verschwinden alle richtigen Aktionen und die falschen tauchen auf.

Nun, weil er oder sie andere PTS machen kann, macht auch er Fehler.

Also bekommst du eine ganze Gruppe, die Dinge falsch laufen lassen.

Der Ethik Officer, der seine Ethiktech beherrscht, kann die Gruppe aussortieren, den wirklichen SP finden ihn beseitigen oder entmachten und zack, die Gruppe wird sich erholen und Großartiges tun.

Wenn ein EO sich selbst dabei findet, viele Zustände zuweisen zu müssen und wenn er die Org untersucht, feststellt, daß die HCO PLs über Promotion der Org oder die alten Orgrudimente Listen wenn sie gegen die Org geprüft werden zeigen, daß viele Outpoints vorherrschen, dann weiß er, daß er es mit einem oder mehreren SPs in der Org oder deren Umgebung zu tun hat.

Eine sorgfältige Untersuchung von Seiten des EOs (und er hat sehr exakte Prozeduren, die man alle in den OEC Ethik Pack) deckt die Ursache oder Ursachen von Schwierigkeiten auf. Er prüft alles gegen die Statistiken der Person, Studier- und Fallaufzeichnungen und mit dem E-Meter und dann handelt er.

Wenn er recht hat, dann kommt die Org sofort in Ordnung. Wenn sich der EO in seiner Untersuchung und Handlung irrt, dann werden sich die Dinge verschlechtern – z.B. die Statistiken werden runter gehen. Also muß er wieder von vorne anfangen, er muß den Körper wieder ausgraben, den er fälschlicherweise erschossen hat, sich entschuldigen und jetzt den wirklichen SP finden!

Ethik hat also ihre eigene Technologie, eine sehr übergeordnete Technologie – tatsächlich.

Ethik könnte eine ganze Nation in Ordnung bringen und sie zum boomen bringen, wenn sie ihre Tech korrekt verwendet.

Da Ethik eine machtvolle Technologie ist, hat ein uninformierter EO, der denkt, er sei eine Art KGB-Lokalpolizist-FBI-Scotland Yard sicher den Kern der Sache verfehlt. Diese Einrichtungen sind (oder sind es zur Zeit diesen Schreibens) ein totales Versagen, wie es durch die verurteilenswerte Statistik der Kriminalität in ihren Gebieten bewiesen ist. Sie sind einfach unterdrückerische Terrorsymbole. Sie akzeptieren psychiatrischen Rat und bekommen psychiatrische Ergebnisse. Das Endergebnis ist Aufruhr und Revolution durch die Bevölkerung.

Wenn sie eine ganze Bevölkerung bedrohen, dann bekommen sie Tumult und öffentlichen Aufruhr. Wenn sie Tumult und öffentlichen Aufruhr haben, dann bedroht die Polizei (wegen mangelnder Ethiktech) die ganze Bevölkerung, wobei jedoch weniger als 10%, sogar nur 1% die bösen Köpfe sind.

### UNTERDRÜCKERISCHE EINSICHTIGKEIT (SUPPRESSIVE REASONABLENESS)

Der größte Feind von einem EO ist eine verständnisvolle Person. Es gibt keine guten Gründe für eine Outness mit Ausnahme von:

- a) Naturkatastrophen (wie z.B. Erdbeben, Blitzschlag, etc.)
- b) Unterdrückerische Personen (SPs)
- c) Personen, die PTS zu SPs sind

Wenn ein Exekutive beginnt die "Gründe" für niedrige Statistiken zu erklären anstatt daran zu arbeiten, sie hinauf zu bringen, dann ist er verständnisvoll.

Wenn Johannes Fersengeld gerade seine fünfte Schreibmaschine zertrümmert hat und der Dissem See beginnt zu erklären, daß er ein braver Junge er ist, der nur ein bißchen ARK gebrochen ist, dann ist er "verständnisvoll". Er ist entweder ein SP oder er ist PTS zu jemanden.

Die Erklärung ist die Antwort auf das **Wer** des EO, nicht das "warum" des Dissem Secs.

Die Führungsrate von drei Orgs befinden sich in einem heftigen Krieg miteinander. Jemand erklärt wie vernünftig das ist. Deren EOs sollten sich lieber still treffen und herausfinden **wer** ein SP ist und **wer** in dieser königlichen Schlacht PTS ist und **tatkräftig** sein.

Einsichtigkeit ist Unterdrückerisch, da sie zuläßt, daß Unterdrückung weiterhin stattfindet, ohne daß irgendeine Aktion unternommen wird.

Unterdrückerische Einsichtigkeit ist eine häufige Eigenschaft. Es kommt von der **Unfähigkeit das Böse zu konfrontieren**.

Das Böse bedarf einiges Konfrontationsvermögen.

Leute, die verzweifelt "keine Schwierigkeiten" haben wollen, werden sehr oft nicht bereit sein Schwierigkeiten zu konfrontieren und zu handhaben.

Mord ist Mord. Er passiert. Ein Mord ist nicht ein ängstlicher Wunsch, daß er nicht passiert wäre. Es ist geschehen. Jemand hat es getan. Da ist die Leiche.

Psychiater zum Beispiel, haben zwei Haupttypen in ihren Reihen, beide psychopatisch. Der eine ist ein Theetie weetie, der denkt, daß alle Kriminellen arme mißhandelte Dinge sind und der andere ist selbst ein krimineller Psychopath, der Kriminelle auf die Gesellschaft losläßt, nur um mit den Leuten auf Grund seines eigenen eingebildeten Unrechts quitt zu werden. Verfolgt man einige Schwerverbrechen zurück, so kann man feststellen, daß dieser Gewaltverbrecher selbst in den Händen eines Psychiater war und ihm alle seine Absichten erzählt hat und dennoch auf die Gesellschaft losgelassen wurde.

Solch ein Krimineller – ein Vergewaltiger, ein Mörder – kann durch Psychiatrie keine Hilfe erhalten. Aber das ist nicht der Punkt. Anständige Leute sind gestorben und manche sind schrecklich umgekommen. Das macht keine sichere Umgebung, nicht wahr?

Es ist wahr, daß wir diesen Kriminellen in Ordnung bringen können, wenn wir ihn eine Weile aus dem Umlauf halten können, **aber es ist genauso wahr, daß er Verbrechen begeht**.

Also ein EO möchte niemanden in Umlauf in einer Gruppe oder einer Gesellschaft haben, der Verbrechen begeht.

Die Aufgabe des EOs ist es, den Kriminellen zu entfernen und zu entmachten und auf diese Weise die Gruppe zu schützen.

Der Kriminelle, der SP (die gleiche Sache) **versuchen mit den Leuten quitt zu werden**. Das ist der gemeinsame Nenner. Er macht dies durch verdeckte Unterlassungen oder durch offene Gewalt. Es führt alles zur selben Sache.

Der EO arbeitet für 90 bis 99% der Gruppe, nicht für das eine Prozent.

*Wenn* der EO seine Pflicht der Gruppe gegenüber getan hat, dann kann er sich mit dem Individuum auseinandersetzen. Ich handhabe Dinge immer in dieser Reihenfolge:

1. die Gruppe schützen

2. das Individuum rehabilitieren

Sie werden ein Durcheinander haben, wenn sie nur das eine oder das andere tun oder versuchen das kriminelle Individuum zu rehabilitieren, ohne die Gruppe zu schützen.

In tatsächlicher Praxis schützt man die Gruppe indem man das Individuum entfernt oder isoliert. Und dann sieht man, was man für das Individuum tun kann, um es zu rehabilitieren ohne die Gruppe auch nur auf irgendeine Weise zu gefährden.

Ein EO kann von einem SP verwendet werden (durch falsche Berichte oder dumme Befehle) um eine Gruppe zu provozieren oder zu verletzen. Die Pflicht des EOs ist klar. Befolge Policy.

Ein EO kann gelähmt werden, wenn Vorgesetzte ihn seinen Job nicht tun lassen entweder, weil sie es nicht verstehen oder weil sie Unterdrücker sind. Die Statistiken sagen wer.

Aber der EO hat etwas zu tun in diesem Fall.

Ich erinnere mich an die ersten zwei EOs, die jemals ernannt worden sind, sie machten ihren Job, versuchten die Org zu säubern wo zwei Kriminelle und ein Spion prächtig gediehen und dann vom OES (damals Assoc See) fertig gemacht und entfernt wurden. Derselbe Exekutive stürzte die Org innerhalb eines Jahres die Niagarafälle hinunter. Er hatte homosexuelle Beziehungen mit dem Spion!

Der Fehler hier war ein Mangel an Untersuchung oder an Können betreffend Untersuchungen und Ethik Tech war damals noch nicht voll entwickelt. Wenn diese zwei EOs herausgefunden hätten, daß sie nicht arbeiten und funktionieren können, obwohl die Stats der Org zusammenbrechen, dann sollten sie herausgefunden haben, wer jegliche Aktion blockiert, indem sie einfach eine Untersuchung gemacht hätten und das Verbrechen herausgefunden hätten, und damit in Händen hätten sie sagen können "Schaut hier ..."

## DAS VERHALTEN DES ETHIKOFFICERS

Ein EO sollte niemals Staffmitglieder diskutieren, die lediglich unter einer Untersuchung stehen oder in irgendeiner Weise handeln, die für Leute Dritte Partei darstellt. Ein EO bekommt die Tatsachen und handelt danach.

Ein EO sollte selbst ein Ethik upstat sein. EOs, die das nicht sind, leben nicht lang.

Ein EO sollte wie ein Hirte agieren, nicht wie ein Wolf. Wenn die Tatsachen klar ersichtlich sind, sollte er wie ein Panther, mit einem direkten Prankenhieb handeln.

Ein EO, der effektiv ist, ist beim Personal sehr populär. Wenn er oder sie seinen Job kennt und ihn effektiv durchführt, wird der EO leicht ein örtlicher Held werden.

Ein EO sollte nicht zulassen, daß über den Staff gemeckert, es bedroht wird oder mit Zuständen überflutet wird. Wenn er diese Dinge geschehen sieht, dann weiß er, daß es Zeit ist eine Untersuchung zu machen **wer** die Leute PTS gemacht hat und dann ohne andere Befehle handeln.

Die Aktionen eines EOs, um jemanden zu rehabilitieren, sollten darauf beschränkt sein, auf Anfrage eine Untersuchung wiederholen, Aktionen korrigieren, die auf falsche Berichte hin unternommen wurden und dafür sorgen, daß Qual irgendeine Fallhandhabung macht, die notwendig sein könnte,

Wenn ein EO sieht, daß große Anstrengungen unternommen werden in dem Versuch Ex-Wölfe wieder zurück in die Herde zu bekommen, dann untersucht er nach der Quelle dieser Anstrengungen und wenn er sie gefunden hat, findet er heraus **wer** und **warum**. Ein EO könnte niemals eine Org ins laufen bringen, aber sicher sich dagegen wehren Ex-Wölfe weiß

anstreichen zu lassen. Ein Leiter einer Org hatte ein Personal in wirklichem Aufruhr, aber arbeitete trotzdem dauernd daran, drei Leute wieder in einen anerkannten Zustand zu bringen, die über die Jahre nichts (nach klarem Beweis) gemacht haben, als Leute mit hohen Statistiken abzuschießen für Bezahlung von außen – dennoch hatte der EO dieser Org nicht einmal versucht herauszufinden, warum der Leiter dieser Org dauernd so PTS war, daß er sich nur darum gesorgt hat SPs zu rehabilitieren und wiedereinzustellen. Und bis zum heutigen Tag (die Situation ist gegenwärtig) hat der EO noch keinen Bericht oder einen Appell an eine höhere Org geschickt.

Ein EO kann so unverantwortlich werden, daß er seine ganze Funktion einem bloßen zuweisen von Zuständen gleichsetzt. Niemals Nachdruck dahinter gelegt, ein Aussortieren von Staffs niemals versucht, keinen wirklichen Konfront vorhanden, nur ein Wirrwarr von Zuständen und ein Drohen damit. Wird natürlich abgesetzt. Ein Haufen von Drohungen mit Zuständen bedeutet natürlich nur, daß jemand ein SP ist und ein Haufen anderer PTS sind.

Ein EO, der versucht eine alte Org Tradition von niedrigen Statistiken zu handhaben, sollte sich zuerst nur diejenigen ansehen, die während der gesamten Problemzeit in der Organisation waren. Einer oder mehrere werden SP oder PTS sein, aber wie.

Ein E/O, der ein Gebiet ganz ruhig hatte, aber plötzlich sieht, dass es in Aufruhr ist, sollte sich nur die ansehen, die in das Gebiet gekommen sind, seit es schlecht geworden ist.

Ein EO versucht nur eine sichere Umgebung zu schaffen, in der die Staffs zufrieden arbeiten können und gutes Service an die Öffentlichkeit gegeben wird.

Die letzte Analyse eines EOs ist für mich dadurch zu beantworten, daß in seinem Gebiet alles gesund und sicher ist.

L. RON HUBBARD

Gründer

LRHrrs.ei.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 11. MAI 1965

Remimeo  
Hut des Ethikbeauftragten  
Hut des HCO-Führungssekretärs  
Hut des HCO-Sekretärs  
Hut des Direktors für  
Inspektionen und Berichte  
Hut für das Personal  
in der Ethik-Sektion

*HCO-Abteilung*

**HUT DES ETHIKBEAUFTRAGTEN**

**Der Direktor für Examinierungen gibt allen Mitarbeitern mit den aufgeführten Hats einen sternrangigen Checkout darauf. (Tritt sofort in Kraft)**

Das ist eine kurze Zusammenfassung der Aktivitäten des Ethikbeauftragten.

Der Zweck des Ethikbeauftragten ist "Ron zu helfen, Orgs und die Öffentlichkeit falls nötig von Entheta und Enturbulation zu befreien, so daß Scientology durchgeführt werden kann".

Die Aktivitäten des Ethikbeauftragten bestehen aus dem Isolieren von Einzelpersonen, die die ordnungsgemäßen Flows stoppen, indem mit der Ethik-Technologie Withholds gezogen werden, indem wenn erforderlich Potentielle Schwierigkeitsquellen und unterdrückerische Personen von den Org-Kommunikationslinien entfernt werden und indem er allgemein die Ethik-Kodizes durchsetzt.

Die Technologie, wie das gemacht wird, ist recht präzise.

Kurzum, a) man findet einen schlecht funktionierenden Teil der Org, und dann b) findet man irgendetwas, das man davon nicht versteht, und dann c) fragt man durch Mitteilungszettel die Einzelpersonen des betreffenden Teiles der Org aus, die etwas mit dem schlechten Funktionieren zu tun haben.

Es reicht gewöhnlich aus, nur diese drei Schritte immer wieder und wieder zu machen, damit eine Org stets recht reibungslos läuft.

Wenn ein Ethikbeauftragter den Posten in einer enturbulierten Org übernimmt, oder wenn er einen Teil der Org in einen enturbulierten Zustand besichtigt, unternimmt der Ethikbeauftragte folgende Aktionen:

1) er verfolgt das Entheta zurück, indem er nach Namen fragt, wer es zu der Person sagte, die es jetzt sagt, 2) er lokalisiert jene Personen und findet heraus, wer es ihnen erzählt hat und dann 3) hält er unter jenen Namen Ausschau nach Personen, die keine Fallveränderung hatten oder die Potentielle Schwierigkeitsquellen sind. Hans äußert ein Gerücht (gewöhnlich mit "man" sagt). Der Ethikbeauftragte fragt Hans, was der Name von "man" sei. Hans denkt nach, und sagt schließlich, es war Peter. Der Ethikbeauftragte macht Peter ausfindig und fragt ihn, wer es ihm gesagt hätte, und wenn Peter sagt "sie", dann findet der Ethikbeauftragte heraus, was der Name von "ihnen" ist. Peter sagt, es war Agnes. Der Ethikbeauftragte macht Agnes ausfindig. Agnes beharrt darauf, daß es wahr ist, und kann nicht sagen, wer es gesagt hat. Der Ethikbeauftragte sieht Agnes' Fall-Akte durch oder setzt Agnes an ein E-Meter und sieht an einem hohen oder sehr niedrigen Tonarm, daß er einen Unterdrücker vor sich hat. Oder er findet heraus, daß Agnes einen unterdrückerischen Ehemann hat und daß sie eine Potentielle Schwierigkeitsquelle ist.

Der Ethikbeauftragte handhabt es dann gemäß den Policy Letters über Ethik.

Kurz gesagt, ein Gerücht kommt von *irgendwo*. Das Irgendwo ist eine Potentielle Schwierigkeitsquelle oder ein Unterdrücker. Man verfolgt es zurück und wendet auf diese Person die Abhilfen an, die in den HCO-Policybriefen über Ethik enthalten sind.

Die erste Aufgabe eines Ethikbeauftragten ist normalerweise, die Org von ihren Potentiellen Schwierigkeitsquellen zu säubern und ein Komitee der Beweisaufnahme für die Unterdrücker zu verlangen. Dies macht die Situation schnell klar und beruhigt eine Org, so daß sie funktionieren wird.

Dann schaut man auf den OIC-Tabellen nach Abwärtsstatistiken. Diese kann man natürlich nicht verstehen, also fragt man nach, indem man Befragungen an die betreffenden Personen aussendet. In ihren Antworten wird der Ethikbeauftragte einiges finden, was überhaupt keinen Sinn macht. Beispiel: "Wir können diese Rechnungen nicht bezahlen, weil Josie auf dem Kurs war." Der Ethikbeauftragte schaut nur nach Dingen, die er selbst nicht in Einklang bringen kann. Also sendet er Befragungen an die Person, die es schrieb *und* an Josie. Wenn man dies macht, wird sich früher oder später irgendein wilder Withhold oder sogar ein Verbrechen zeigen.

Der ganze Trick bei diesem "Org-Auditing" ist, ein herausragendes Stück einer Schnur zu finden – etwas, was man nicht verstehen kann – und dann durch Befragungen daran zu ziehen. Es zeigt sich eine kleine Katze. Ziehen Sie durch weitere Befragungen noch mehr. Es wird sich ein kleiner Gorilla zeigen. Ziehen Sie noch mehr Schnüre. Es erscheint ein Tiger. Ziehen Sie noch mal – und Peng! Sie haben einen General Sherman Panzer!

Es ist *nicht* annehmbar, daß Leute faul oder dumm sind.

Am Grunde werden Sie die *wirkliche* Ursache der mangelnden Aktion in einem Teil einer Org oder der fortwährenden Verstimmungen finden.

Wenn Sie ihren General Sherman Panzer haben, berufen Sie ein Ethik-Gericht für ihn ein. Oder handeln sie. Aber Sie werden es wahrscheinlich bereits repariert haben.

Hinter einer schlechten Statistik steckt immer ein Grund. Senden Sie Befragungen aus, bis Sie den *wirklichen Grund* in Sicht haben. Es wird niemals "Agnes ist nicht klug" sein. Es

wird wahrscheinlich eher der Fall sein, daß Agnes einen Posten hat, auf dem sie tippen muß, aber niemals lernte, wie man tippt. Oder schlimmer – der DofP auditiert Org-PCs für seinen eigenen Profit, **oder** der DofT kommt einfach nie zur Arbeit.

Die wirkliche Erklärung einer niedrigen Statistik ist immer eine sehr leicht verständliche Sache. Wenn Sie genügend viele Befragungen anstellen, dann werden Sie die echte Erklärung bekommen, und dann können Sie handeln.

Verwenden Sie Verhalten *niemals* für irgend etwas anderes außer einem Anzeichen für das, wonach Sie Befragungen anstellen sollten.

Akzeptieren Sie niemals Gerüchte als Verallgemeinerungen. *Jemand* sagte sie, und dieser Jemand hat einen Namen. Bekommen Sie den Namen heraus.

### ABLEGEN

Ablegen ist der eigentliche Trick der Ethik-Arbeit. Die Akten erledigen jegliche Arbeit, wirklich.

Ethikberichte von Führungskräften, geduldig in Akten abgelegt, einen für jeden Mitarbeiter, werden schließlich eine Akte voll machen. Da ist Ihr Knabe.

Rufen Sie ihn vor ein Ethikgericht, und sein Bereich beruhigt sich.

Welche Art von Bericht Sie auch immer erhalten, legen Sie ihn unter einem *Namen* ab. Legen Sie es nicht unter einer Unterabteilung oder einer Abteilung ab. Legen Sie es unter *Namen* ab.

Die Akten erledigen 90% der Arbeit. Wenn eine Akte voll wird, rufen Sie die Person für Ethik-Aktionen herbei.

### ZEITMASCHINE

Betreiben Sie eine Zeitmaschine und lassen Sie sie Daten für Sie ansammeln.

Die Befehle, die aus der Zeitmaschine herauskommen, denen nicht Folge geleistet wurde, sollten an den Vorgesetzten, der sie herausgegeben hat, berichtet werden.

Aber legen Sie diese Nichtbefolgungen ab. Bald wird eine Akte voll werden, und wir wissen, warum ein Teil einer Org nicht läuft.

### POLICY

Alle Policies über Ethik gelten für die Aktionen eines Ethikbeauftragten.

Aber das Obige ist sein Alltagsleben, ein Auditor für die Org zu sein, ihre Antworten abzulegen und auf die volle Akte Acht zu geben und dann daraufhin ein Ethikgericht einzuberufen.

Auf diese Weise beginnt eine Org bald, wie ein gut geöltes Fließband zu laufen, und sie erledigt ihre Aufgabe in einer glücklichen Atmosphäre.

Seien Sie so unerwartet, so schnell und unnachsichtig wie Sie wollen. Sie sind nicht da, um einen Beliebtheitspreis zu gewinnen.

Verlangen Sie von Führungskräften, daß sie über alle Punkte von Ethik berichten, über die sie berichten sollten. Veranlassen Sie sie, daß sie ihre Befehle niederschreiben und Ihnen eine Kopie davon senden. Lassen Sie sich von Ihrem Kommunikationszentrum die Antworten zum Kombinieren mit den Kopien geben. Legen Sie sie sorgfältig ab, und rufen Sie ein Gewitter über die Person herbei, die eine dicke Ethikakte hat.

Es ist eine leichte Aufgabe. Hauptsächlich Verwaltungsarbeit. Aber so ist alle Geheimdienstarbeit. Die Akten erledigen die Arbeit, wenn Sie veranlassen, daß die Leute Bereiche schreiben und Sie selbst diese sorgfältig ablegen.

Und wenn Sie sich ärgerlich und gehindert fühlen und wenn Sie fühlen, daß Sie sich an jemandem abregieren müssen, so tun Sie es auf jeden Fall.

Wer hat jemals etwas von einem zahmen Ethikbeauftragten gehört?

Die geistige Gesundheit des Planeten steht wirklich auf dem Spiel.

L. RON HUBBARD

LRH:mh:cden:gm

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 9. DEZEMBER 1969  
Ausgabe I

(Revidiert am 12. Dez. 69, wobei das Original aufgehoben wurde.)

Wiedervervielfältigen

**WIE MAN EINEN ETHIK-OFFICER DAVON ABHÄLT,  
SEINE ARBEIT ZU ERLEDIGEN**

Der LRH-Kommunikator ist die Ethikautorität und sollte Ethik-Officers davon abhalten, ihre Posten zu missbrauchen. Allerdings machen es Vorgesetzte des Ethik-Officers dem E/O oft unbeabsichtigt schwer, seine Arbeit zu erledigen. Das Folgende sind einige der Arten, wie es geschehen ist.

Bei jeder der folgenden zwölf Arten wird davon ausgegangen, dass der E/O seinen Flut kennt und seine Arbeit gut erledigt. Wenn dies nicht der Fall ist, ist es Sache des LRH-Kommunikators, ihn korrekt zu beraten, ihm auf Ethikrichtlinien Checkouts geben zu lassen und ihn, wenn er nicht besteht, mit allen Fakten an eine höhere Org zu berichten.

Wenn man einen gut ausgebildeten Ethik-Officer hat, kann er durch einen oder mehrere der folgenden Umstände vom Inspizieren, Berichten und Ausüben von Ethik abgehalten werden:

1. Überlasten der Linien des Ethik-Officers mit unnötigen Befehlen, nutzlose Ermittlungen durchzuführen. Solche Befehle sind mit "DRINGLICH" gekennzeichnet und bringen eine Strafe für den Ethik-Officer mit sich, wenn sie nicht unmittelbar befolgt werden.
2. Erlauben, dass Übergehens-Befehle von Vorgesetzten direkt an den Ethik-Officer gehen, was ihn nicht nur anfällig für Überlastung werden lässt, sondern ihn auch in eine Position bringt, wo er von anderen dafür "angegriffen" werden kann, dass er nicht jeden Befehl unmittelbar befolgt.
3. Kein Weiterreichen oder Handeln aufgrund der Daten in den vom Ethik-Officer angefertigten Berichten und diese zu zerstören oder zu verlieren.
4. Dem Ethik-Officer Befehle geben und sich dann weigern, sich selbst daran zu halten. Z. B.: "Jedem Mitarbeiter, der morgens spät zur Arbeit kommt, muss ein Zustand von Nichtexistenz zugewiesen werden." Dann selbst um 10 Uhr aufzutauchen und diesen Zustand zurückzuweisen.

5. Den Ethik-Officer anzuweisen, jemandem einen offiziellen Zustand zuzuweisen und dann hinzuzufügen, dass dem Ethik-Officer selbst dieser Zustand zugewiesen werden wird, wenn er nicht zusieht, dass er angewendet wird.
6. Den Ethik-Officer für das Auflieben eines Zustands, der ungerecht war, ins Unrecht zu setzen.
7. Ethikrichtlinien zu verletzen und dem Ethik-Officer mitzuteilen, dass sie hier nicht zutreffen. Z. B. verletzt ein Vorgesetzter Rechtsrichtlinien beim Umgang mit einer Einzelperson und sagt dem Ethik-Officer dann, dass er sich keine Sorgen machen soll, da die Richtlinie nicht auf Hans Schmidt zutrifft, der sowieso eine schlechte Vergangenheit hat.
8. Höhere Befugnisse dazu zu verwenden, dem Ethik-Officer Zustände und straffe Ethik aufzuhalsen, was ihn ohne jemanden zurücklässt, an den er sich wenden oder der ihn in seiner Arbeit unterstützen kann.
9. Den Ethik-Officer dafür in einen tieferen Zustand zu versetzen, dass "er seinen Hut nicht getragen hat", wenn er sich geweigert hat, einen unrechtmäßigen Befehl zu befolgen.
10. Den Ethik-Officer anzuweisen, eine Ermittlung durchzuführen, aber ihm zu sagen, was er finden muss und wem welche Zustände zugewiesen werden müssen, bevor die Ermittlung auch nur begonnen hat.
11. Sich zu weigern, von einem Ethik-Officer den tatsächlichen Beweis für Vergehen, Verbrechen oder Schwerverbrechen eines Vorgesetzten zu akzeptieren, sondern dem Ethik-Officer stattdessen einen Verweis dafür zu erteilen, dass er versucht, "eine höhere Führungskraft zu untergraben".
12. Sich zu weigern, die Untersuchungsergebnisse eines Ethik-Officers zu akzeptieren, seine Rechtsprechung abzuwerten oder seine Anwendung von Ethikmaßnahmen in einer Angelegenheit zu bewerten und abzuwerten, in der er standardgemäße Ethik-Tech verwendete, sowie zu versuchen, ihn dazu zu bringen oder ihn tatsächlich dazu anzuweisen, die Zustände zu senken oder anzuheben oder die Untersuchungsergebnisse zu verändern, von denen der Ethik-Officer weiß, dass sie wahr, gerecht und korrekt sind.

Diese Liste wurde von einem Ex-EO eingereicht.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 19 JUNE 1968  
(Issued from Flag Order 919)

Remimeo

## ETHICS TRAINING

Ethics Officers are not just appointed. They are trained.

A prospective Ethics Officer must star rate checkout on the two packs of Ethics Policies on Org Exec Course.

The Ethics Officer I/C breaks in a new Ethics Officer by having him do leg work. He goes throughout the Org checking points that must be decided from incoming admin. He makes investigations. He acts with the Ethics Officer hearing all people who come to the desk. The Ethics Officer I/C filters out the light admin, i.e., upgradings and passes it on to the Ethics Officer, increasing the amount of admin until the new Ethics Officer can rapidly handle a full basket.

New Ethics Officers should sit frequently on Boards of Investigation and Comm Evs.

Ethics Officers should realize that they deal mainly in entheta; they listen to it and when it runs down put in Ethics.

An Ethics Officer should be fearless and relentlessly devoted to his task. His or her job deals in harsh realities. Do not be reasonable, Ever.

We are putting Ethics in on a planet. Each day someone else agrees.

CS-5

for

L. RON HUBBARD

Founder

LRH:BB:mcjs.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 18 SEPTEMBER 1967

Remimeo  
Ethics Officer's Hat  
Staff Training Of-  
ficers Hat

## **ETHICS OFFICER CHECK-OUTS**

(Any Ethics Officer who has not been checked out on all Ethics Policies, must do so within one month on receipt of this Policy Letter.)

On the appointment of any new Ethics Officer, the Ethics Officer must be checked out on all Ethics Policy Letters within one month, after having been appointed.

The check-outs are to be done by S.T.O. who must ensure that the Ethics Officer thoroughly understands and can apply these Policies and is able to demonstrate in clay, any point or duty of Ethics.

Failure to comply with this Policy Letter will result in instant removal from Post.

Proposed by Board of Investigation

Philip Quirino – Chairman

Julia Watson – Secretary

Jane Kember – Member

Mary Sue Hubbard

The Guardian WW

for

**L. RON HUBBARD**

Founder

LRH:jp.rd



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. JUNI 1968  
Ausgabe I

Wiedervervielfältigen

## ETHIK-OFFICERS

Kürzlich gemachten Erfahrungen und Tests in der Sea Org zufolge ist ein Verhältnis von einem Ethik-Officer zu jeweils zwanzig Leuten, die in oder von einer Org gehandhabt werden, nötig. Dies ist auf den ersten Blick unglaublich. Doch konkret erwiesen ist, dass damit in einem Gebiet zum ersten Mal Tech und Verwaltung "in" gebracht wurden.

Tech kann nicht "in" gebracht werden, wenn Ethik nicht "in" ist. Wir haben das anhand wirklicher Statistiken bewiesen. Verwaltung kann erst "in" gebracht werden, wenn unsere drei Technologien "in" sind (die Ethik-Tech, die Prozessing- und Ausbildungs- Tech, die Verwaltungs-Tech selbst).

Wenn also Verwaltung "out" ist, dann sind Ethik und Tech "out". Wenn Ethik "out" ist, dann ist Tech "out".

Daher: **Um eine Org ins Leben zu rufen oder sie existent zu erhalten, muss Ethik "in" gebracht und "in" gehalten werden.**

Soweit es einen PC betrifft, ist Ethik der Anfang. Soweit es einen Studenten betrifft, ist Ethik der Anfang. Soweit es eine Org betrifft, **ist Ethik der Anfang**, und hinter jedem Absacken einer Org steht Out-Ethik.

Missions brechen zusammen, weil sie keine Ethik-Officer haben.

Wenn es also für die Statistiken dermaßen wichtig ist, verstärken Sie es!

Um die Ethik bei einer Org "in" zu halten, war als **Minimum** ein Ethik-Mitarbeiter für jeweils zwanzig Mitarbeiter oder von der Org gehandhabte Personen erforderlich.

Daraus ergibt sich folgende Minimum-Liste an Ethik-Personal für die SH-Org (nicht einschließlich WW oder der Verlags-Org):

- 1 – Leitender Ethik-Officer
- 1 – Verantwortlicher Ethik-Officer für Mitarbeiter
- 4 – Assistierende Ethik-Officer für Mitarbeiter
- 1 – Verantwortlicher Ethik-Officer für Studenten und Preclears
- 1 – Assistierender Ethik-Officer für Studenten
- 1 – Assistierender Ethik-Officer für PCs
- 1 – Verantwortlicher Ethik-Officer für die Öffentlichkeit

3 – Assistierender Ethik-Officer für die Öffentlichkeit

1 – Ethik-Rezeptionist

1 – Ethik-Rezeptionist/Schreibkraft

1 – Verantwortliche Ethik-Bürokräft

1 – Assistierende Ethik-Bürokräft

Dies ergibt für SH eine Ethik-Sektion mit siebzehn Personen, die drei Einheiten hat – für Mitarbeiter, für Studenten/Preclears und für die Öffentlichkeit – mit Büropersonal für Rezeption und Ablage.

Die SH-Abend-Foundation erfordert also drei Ethik-Officer, einen für Mitarbeiter, einen für Studenten/Preclears und einen für die Öffentlichkeit.

Die Wochenend-Foundation braucht also drei weitere.

Für WW wären es also:

1 – Internationaler Leitender Ethik-Officer

1 – Assistierender internationaler Ethik-Officer für Mitarbeiter

1 – Assistierender internationaler Ethik-Officer für Studenten/Preclears

1 – Assistierender internationaler Ethik-Officer für die Öffentlichkeit

Und eine Internationale Büro-/Schreibkraft sowie ein Internationaler Archivar.

Für WW wären es also:

1 – Leitender Ethik-Officer WW

1 – Ethik-Officer für Mitarbeiter WW

1 – Ethik-Officer für die Öffentlichkeit WW

1 – Verantwortlicher Ethik-Officer für die Verlags-Org

1 – Ethik-Officer für Mitarbeiter der Verlags-Org

Somit gäbe es in den Bereichen SH – WW – Verlag vierunddreißig Ethik-Mitarbeiter. Wie wäre es dann bei einer kontinentalen Org?

Offensichtlich braucht sie einen Leitenden E/Q und drei Assistierende E/Os. Und die Org, an die die kontinentale Org angegliedert ist, braucht wie in Saint Hill etwa einen Ethik-Officer pro zwanzig Leute.

Beachten Sie, dass es *drei* Bereiche gibt: MITARBEITER, STUDENTEN/PRECLEARS und die ÖFFENTLICHKEIT.

Der Ethik-Officer für Mitarbeiter kümmert sich nur um die Mitarbeiter und deren Familienverbindungen.

Der Ethik-Officer für Studenten und Preclears kümmert sich um Studenten und Preclears und deren Familienverbindungen.

Der Ethik-Officer für die Öffentlichkeit kümmert sich natürlich um die Öffentlichkeit.

Was passiert also in einer *Meinen Org.* Offensichtlich kann sie sich keine drei E/Os leisten. Aber sie kann es sich auch nicht leisten, pleite zu gehen oder zu verschwinden, und man braucht drei Ethik-Officer, wenn man expandieren will.

Es gilt daher als feste Richtlinie:

**Es darf keine Org geben, die weniger als drei Ethik-Officer hat, und der HCO-Führungssekretär gerät in den Zustand Nicht-Existenz, wenn er weniger als drei Ethik-Officer und einen Ethik-Archivar *vollzeit* hat.**

Die Richtlinie, die besagt, dass Ethik-Officer ihre eigene Ablage erledigen müssen, ist aufgehoben.

Da Ablage für Ethik äußerst wichtig ist, muss es für jeweils drei Ethik-Officer einen Ablage-Rezeptionsmitarbeiter geben. Man kann vier oder fünf E/Os mit einem Archivar haben, aber sechs Ethik-Officer erfordern zwei Archivare.

Der Titel *Leitender Ethik-Officer* wird benutzt, wenn er drei Vollzeit- (oder bei Foundations zu den Öffnungszeiten der Foundation arbeitende) Ethik-Officer hat.

Der Titel Verantwortlicher Ethik-Officer wird benutzt, wenn man einen Leitenden Ethik-Officer über sich und mindestens einen anderen unter sich hat.

Der Titel Ethik-Officer wird verwendet, wenn er der einzige in der Sektion ist.

Der Titel Assistierender Ethik-Officer wird benutzt, um Ethik-Officer zu bezeichnen, die einen Verantwortlichen über sich haben.

Der Senior Ethik-Officer auf dem Planeten ist der Internationale Leitende Ethik-Officer WW.

Über dem Internationalen Leitenden Ethik-Officer stehen die Master-at-Arms der Sea Org.

Die "Dienstmarke" eines Leitenden Ethik-Officers ist ein Bambusstock mit einer Messingkappe. Die Dienstmarke eines Ethik-Officers ist ein Offiziersstöckchen.

ALLE E/Os – ganz gleich welcher Art oder wo auch immer in der Org oder Öffentlichkeit sie sind – sind ausschließlich Teil von Unterabteilung 3, Ethik-Sektion. Leiter von Abteilungen usw. bekommen keine Ethik-Officer, nur HCO.

L. RON HUBBARD  
Gründer



Remimeo

## ETHIKPRÄSENZ

Eine Führungskraft kann deshalb Befolgung erhalten, weil sie Ethikpräsenz hat. Hat man keine, bleibt Befolgung aus.

Wenn Sie Befehle erteilen, verwenden Sie Autorität und Nachdruck.

Wenn Sie bei den Dingen, die befolgt werden, *richtig* liegen und Ihre Programme klar, korrekt und nützlich sind – Junge, werden Sie gewinnen.

Aber es ist nicht die Richtigkeit eines Programms, die Befolgung erhält. Es ist Ethikpräsenz.

Richtigkeit erhält keine Befolgung, da es stets Gegenabsichten gibt, die im Wege stehen. Wenn Sie annehmen, jedermann wolle, daß die Dinge richtig laufen, werden Sie es verfuschen.

Es gibt nur wenige, die einen guten Blick für die Zukunft haben und relativ unaberriert sind.

Menschen werden die Bücher nur deswegen ordentlich führen, weil man Bajonette aufbieten kann, um durchzusetzen, daß sie es tun.

Ethikpräsenz ist eine Qualität "X", die teilweise aus Symbolik besteht, teilweise aus Stärke, ein paar "Jetzt wird von uns erwartet, daß ..." und Durchhaltevermögen.

Einer der Gründe, weshalb die Presse jetzt das druckt, was wir sagen, liegt darin, daß wir die fürchterlichsten Prügel *überstanden* haben, die jemand aufbieten könnte. Dadurch haben wir jetzt in der Öffentlichkeit eine Ethikpräsenz gewonnen.

Durchhaltevermögen bekräftigt die Wahrheit davon, daß wir nicht umzubringen sind. Wir sind immer noch hier, können nicht entmocht werden. Das macht den SP wahnsinnig.

Denn wegen der Sea Org scheinen wir unbegrenzte Reichweite und, auf irgendeine mysteriöse Weise, unbegrenzte Ressourcen zu haben. Die Fähigkeit, auf mysteriöse Weise erscheinen und verschwinden zu können, ist ein Teil von Ethikpräsenz.

Als Führungskraft erzielt man Befolgung, weil man Ethikpräsenz hat und Hartnäckigkeit und weil man wütend werden kann.

Die Art und Weise, wie man Ethikpräsenz behält, besteht darin, in seinen Aktionen, Entscheidungen und Anordnungen im höchsten Maße Recht zu haben. Denn wenn Sie Unrecht haben, wird der andere Bursche durch die Befolgung Ihrer Anweisung um einen Mast gewickelt. Und *jener Schmerz* beginnt, Ihre eigene Ethikpräsenz zu überwiegen.

Wenn Sie also Befehle austeilen, verwenden Sie Nachdruck und Autorität. Sie können aber in eine solche Geisteshaltung geraten, daß Sie aufhören, auch die sanftere Kunst zu verwenden. Bei Nichtbefolgung verwenden Sie Heftigkeit, wobei Sie das Ziel im Auge behalten, Ihre Kommunikationslinie aufrechtzuerhalten.

Zorn ist effektiv, muß jedoch in Maßen und nur im Notfall verwendet werden.

Der Mensch ist zu einem solchen Ausmaß abgewertet worden, daß er beginnt, sich *selbst* fertig zu machen – das ist das Geheimnis der Aberration. Er verleugnet sich selbst und mockt daraufhin Bilder auf, um sich damit den Rest zu geben.

Wenn Sie damit fortfahren, Leute abzuwerten und zusammenzustauchen, werden sie beginnen, noch stärker daran zu arbeiten, sich selbst fertig zu machen – wenn Sie also weiterhin mit schwerwiegenden Ethikmaßnahmen gegen jemanden vorgehen, spielen Sie ihn direkt in die Hände seiner Bank.

Selbstabwertung ist nur die Ansammlung von Abwertungen von einem selbst durch andere. Der springende Punkt ist, daß Sie besser daran täten, Donner und Blitz ab und zu mit Sonnenschein zu erhellen.

Wenn Sie schwere Ethikmaßnahmen an Wogs verwenden, werden sie von einer Position der *Überlegenheit* aus abgewertet. Sie können keine kompetenten Leute aufbauen, indem Sie sie abwerten.

Ohne Ihre Vorgehensweise in irgendeiner Weise zu mildern, sollten Sie wissen, daß wirklicher Nachdruck von ARK abhängt, und die größte Bedrohung liegt in dessen Unterbrechung.

L. RON HUBBARD  
Gründer

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 COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 26 MARCH 1962

CenOCon

**STAFF REGULATION**  
**RELATIONS WITH PCS AND STUDENTS**

No staff member or part time staff member shall have sexual relations or any kind of sexual relationship with any student or preclear who is not their legal spouse, while that person is enrolled in the Academy as a student, or in the HGC as a preclear; nor while a student who has been released from the Academy is waiting to take his or her HCO Board of Review test or examination; nor while a completed preclear is waiting to return home.

Penalty for infraction of this policy: Dismissal, with full penalty of failure to complete staff contract.

A notice to this effect should be posted permanently and prominently on both student and staff bulletin boards.

L. RON HUBBARD

LRH:ph.rd

[See also HCO P/L 11 August 1967, Second Dynamic Rules.]



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 11. AUGUST 1967

Remimeo  
Ausgabe für die allgemeine  
Öffentlichkeit

## DIE ZWEITE-DYNAMIK-REGELN

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

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

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

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

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

Aus diesem Grunde sind alle **früheren Regeln, Vorschriften und Richtlinien, die sich auf die Zweiten-Dynamik-Aktivitäten von Studenten, Preclears, Mitarbeitern und Scientologen beziehen, aufgehoben.**

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

Keine Ethik-Anordnung darf auf Grund von Zweiten-Dynamik-Aktivitäten herausgegeben werden. Alle Ethik-Anordnungen, die jetzt in Kraft sind und sich auf die zweite Dynamik beziehen, sind aufgehoben.

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

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

---

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

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

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

---

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

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

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 19. JULI 1965  
Ausgabe II

Allgemein nicht  
Wiedervervielfältigen

## **TRENNUNGSANORDNUNG**

Es gibt Fälle, auf die der Ethik-Officer stößt – insbesondere im Zusammenhang mit Ehemännern und -Frauen – bei denen es Unterdrückung einzelner Personen, aber keine Unterdrückung der Scientology geben mag.

In solchen Fällen ist eine "Trennungsanordnung" für eine bestimmte Zeitdauer die beste Maßnahme. Zum Beispiel: Johann S. und Marie S. werden hiermit einer Trennungsanordnung unterstellt, solange Johann sich Prozessing unterzieht. Sie dürfen während der Zeitspanne von (Datum) \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ (in diesem Falle dem Abschluss des Power-Prozessing-Release zweiter Stufe) keinen Kontakt miteinander haben.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. FEBRUAR 1968

Wiedervervielfältigen

*Ethik*

**FAST-FLOW UND ETHIK**

Folgendes ist aufgrund konkreter Tests konkret bewiesen:

**Ethik auf die sanfte Tour in Verbindung mit Fast-Flow-Attestierung von Klassen und Graden wird eine Org in den Zusammenbruch treiben.**

Wenn falschen Attestierungen nicht mit strengen Ethikmaßnahmen begegnet wird, füllt sich ein Bereich mit Leuten, die den Overt falscher Attestierung mit sich herumtragen und deren Gemecker Einschreibungen zunichte macht.

Es ist manchmal einfacher für einen PC, falsch zu attestieren, als seine eigene Bank zu konfrontieren. Als Flucht attestiert er falsch. Wenn die Ethikmaßnahme für eine solche falsche Attestierung milde ist, ermutigt ihn dies zu falscher Attestierung, da es keine wirkliche Strafe gibt. Wenn die Ethikmaßnahmen streng sind, ist es für ihn einfacher, seine Bank zu konfrontieren, und daher schafft er es tatsächlich.

Nur etwa 4 oder 5 Prozent werden trotz der Aussicht auf schwere Ethikmaßnahmen falsch attestieren. Dies ist kein Grund, 95 oder 96 von hundert Leuten aufzuhalten. Strenge Ethik wie ein *durchgesetzter* Zustand von Belastung verhindert, dass die Anzahl größer als 4 oder 5 Prozent wird.

Werden Sie also nicht milde mit Ethikstrafen für falsche Attestierungen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 22. FEBRUAR 1968

Remimeo

*Ethik und Verwaltung*

**LANGSAME VERWALTUNG**

Das Geheimnis jeglichen Erfolges als Führungskraft ist die Fähigkeit, Aktionszyklen schnell abzuschließen.

Das maßgebliche Wort ist **abschließen**.

Fähigkeit ist die Fähigkeit, einen Aktionszyklus abzuschließen, die Angelegenheit zu erledigen, so daß sie nicht nochmals erledigt werden muß.

Weiterreichen an andere ist Verantwortungslosigkeit. Führungskräfte, die Angelegenheiten an andere weiterreichen, damit diese eine Entscheidung treffen, sind keine Führungskräfte. Sie sind verantwortungslos oder haben Angst vor Verantwortung. Leute, die Angst davor haben, Verantwortung zu übernehmen, sind keine Führungskräfte, sie sind Arbeiter.

Eine Führungskraft, die etwas nicht erledigt, sondern es aufschiebt, ist ebenfalls verantwortungslos. Die Verlangsamung einer Verwaltungslinie, indem man etwas nicht **jetzt** behandelt, ist außerdem unterdrückerisch.

Unterdrücker können Aktionszyklen nicht abschließen. Sie handeln entweder in einer abgeänderten Richtung oder sie setzen eine Aktion absolut über alle Erwartungen hinaus fort. In beiden Fällen **schließen** sie die Aktion nicht **ab**.

**Daher** wird die folgende Ethik-Policy geschaffen:

**Führungskräfte, die Angelegenheiten nicht so erledigen, daß sie abgeschlossen sind, die an andere weiterreichen oder Verwaltung verlangsamen, müssen unter der Anklage der out-Admin mit einem Komitee der Beweisaufnahme rechnen.**

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 2 JUNE 1965

Issue II

Remimeo  
All Execs  
All Staff  
HCO Hats  
Qual Hats  
Tech Hats  
All Registrars and Tours  
Personnel  
All Marketing Personnel

## ORG ETHICS AND TECH

(Originally written by LRH as Sec ED 44 Int, 2 June 65.  
Issued as an HCO PL on 23 Mar. 85.)

(Hat check on all executives)

*Refs:*

HCO PL 23 Sept. 64 POLICIES: DISSEMINATION AND PROGRAMS  
HCO PL 19 Sept. 79 MARKETING SERIES 11 PROMOTION  
HCO PL 7 Aug. 65 SUPPRESSIVE PERSONS, MAIN CHARACTERISTICS OF  
HCO PL 17 June 65 STAFF AUDITOR ADVICES

## SOFT SELL

You do not bring your dissemination down to your quality of delivery.

You bring your delivery up to your dissemination.

SOFT SELL means vaguely maundering about your product. Example: "Scientology sometimes makes people worry a bit less."

Now, of course, if you don't deliver good Scientology, that mirrors what you can deliver.

The *right* course is to figure out what you *should* deliver and promote it and gear up and polish up *and* deliver it.

The "little-brown-church-in-the-vale" mock-up where the community can come and sing and not be too unhappy is horrible. If Scientology is that in your area, you better really figure out what it *can* do and do it and say you do it. You're using an atom bomb to raise pigeons in.

**The whole failure of cases and results lies in lack of an efficient Ethics Section in an org.**

If ethics is out in your area, you'll *never* get tech in. Auditors will goof and alter-is, Supervisors will foul up, and tech doesn't get run or taught. And this gives you a tendency to soft sell **because you aren't doing Scientology!**

**Any** process we have ever had, had only **two** failure points – (1) pc was a PTS or SP, (2) auditor or Supervisor was not using standard processing procedure. There were **no** other reasons.

This is a fantastic advance if you only realize it and get it fully used.

There is no reasonable reason about any of it except (1) pc was a PTS or SP, (2) auditor or Supervisor didn't practice standard procedure in delivery.

The answer is ethics. Lay off not wanting to commit overts. What size overt is it to let the whole human race rot because one didn't have guts enough to handle discipline? *That's* a gigantic overt – to have the tools and not apply them.

Execs, if there is any slightest bit of soft sell going on in your org, the actions that must be taken are:

1. Get in ethics hard in your org and area. Raise hell with it.
2. Upgrade and remorselessly standardize your HGC delivery. Never let a PTS or SP get by without full technical and ethics action. When you have a case flub in the HGC you get it promptly, same instant, to the Case Supervisor who determines whether it is (a) PTS or SP or (b) auditor goof or (c) nothing wrong and returns pc back where he came from – same auditor in HGC. If it is (a) the pc gets standard ethics and technical handling as per policy on PTS or SP. If it is (b) the auditor gets corrected with cramming and ethics. Don't do another thing than the above or you'll be messed up.
3. Upgrade and remorselessly standardize your Academy. If a student is not getting through material, send at once to Qual Div. It is (a) student is PTS or SP or (b) student has misunderstood or (c) nonstandard course such as shifted checksheet or refusal to check out or let the student have material. For (a) send the student to Ethics for standard policy handling. For (b) the student is sent to Dept of Correction for Cramming and Word Clearing (at his own expense) and is then sent back, through the Examiner, to course. For (c) the Supervisor is sent to Ethics and Cramming and the student returned to course. Never vary, and be as hard on people who don't do the above exactly as you are on students.
4. Get executives turning in their 1 May 65 PL<sup>33</sup> reports on goofs on staff. And turn in any executive who fails to so report a staff member who goofs or fails to comply.
5. Get a reality on what you should be producing and produce it. What are you trying to produce? Decide and do it.
6. Get a grip on the decisions of the org pattern – "Yes" greater than "No," "No" greater than "Yes" or no action. This means there are only two decisions possible, and if

---

<sup>33</sup> HCO PL 1 May 1965 STAFF MEMBER REPORTS

neither is, you send the person or despatch back where he or it came from. If there are four or more choices, your org pattern is not in correctly.

7. **Get rid of distractions from Scientology** in your org. Baby-sitting or raffle tickets and such nonsense. You need a Reception room that is not your Comm Center, but which is **plastered** with charts and data about Scientology where loose bodies can wait – and learn.
8. Stop trying to cope with minor matters and get your org board in – that takes care of the lot. Get up an 8 foot 9 inches – long sheet of blue Formica with its bottom 3½ feet from the floor or more and the board 4 feet or more high, and put your new org pattern on it. Assign *all* your people to departments. And get more people.
9. Knock off the soft sell and flubbed delivery. You can make Releases with any level you've got *if* you get ethics in as above.
10. Recognize we're ready to roll. It's a new civilization we're after and we'll do it. And in less than five years!

You *won't* lose any people because of ethics. On the contrary, they'll swarm in. Only SPs will blow. So do it, do it, do it.

L. RON HUBBARD  
Founder



# Eine Ansprache an die Ethik Officers von Saint Hill und Worldwide

Dieser Vortrag wurde am 18. November 1967 gehalten

Und das ist eine Ansprache an Worldwide Saint Hill Ethik-Officers, 18. November 1967, LRH.

In Ordnung, bezüglich des Themas Ethik und dem Durchführen einer Untersuchung gibt es ein paar Daten, die ihr wissen müsst und die ihr gut wissen müsst. Und das erste ist, daß der tatsächliche Punkt des Unterschiedes zwischen Psychose und Vernunft etabliert worden ist.

Vor einer kurzen Weile – nun, eigentlich seit etwa fünfzehn, sechzehn Jahren, habe ich sehr hart daran gearbeitet, diesen genauen Punkt zu isolieren. Ich dachte nicht, daß es ein Gradient sei. Und es ist kein Gradient. Der genaue Punkt, wo jemand, der vernünftig ist, beginnt geisteskrank zu werden ist ein sehr präziser Punkt. Und das ist der Punkt, wo er beginnt, etwas zu stoppen; und in diesem Augenblick ist er geisteskrank.

Jetzt, er ist zuerst in einem Bereich verrückt und dann kann er eine weitere fixe Idee bekommen und in einem anderen Bereich verrückt werden. Und ihr bekommt sich anhäufende Verrücktheit, aber es gibt keinen Zweifel über seine Verrücktheit in diesem einen Bereich. Und das ist der genaue Punkt. Und das ist so punktgenau, das ist so exakt, daß ihr, wenn ihr Euch als Ethik-Officers viel Spielraum gönnt – reasonable sein und so weiter – nun, daß ihr sofort als Ethik-Officer scheitern werdet. Nun, das ist wichtig, denn wenn Dinge nicht laufen, dann sind sie im Begriff gestoppt zu werden. Wenn es irgendwelche Anstrengung gibt, etwas voran zu treiben und es in Gang zu bekommen – irgendeine Anstrengung, dies zu tun – dann wird sich diese Sache bewegen, es sei denn, es gibt eine Gegenanstrengung. Das liegt in der Natur der Dinge, wenn es nicht eine Gegenanstrengung gibt, gegen die Anstrengung, die ihr anwendet, dann wird Eure Anstrengung die Sache in Bewegung bringen. Versteht ihr? Wenn ihr also etwas nicht zum Laufen bekommen könnt, dann wird diese Sache gestoppt. Das Ausmaß zu dem diese Sache gestoppt wird – es ist nicht "behindert wird", seht ihr, es gibt keine Anstrengung zu behindern; Ihr könnt "Behindern" einfach überspringen – es gibt eine Anstrengung zu stoppen. Und wenn ihr messen wollt, wie groß die Anstrengung zu stoppen ist, dann ist alles, was Ihr tun braucht, die Anstrengung zu messen, die angewendet wird, um etwas in Gang zu bekommen, denn die Gegenanstrengung muss mindestens ebenso groß sein, um es zu stoppen. Das ist sehr grundlegend, seht ihr?

In Ordnung. Jetzt, wenn ihr Euch das richtig überlegt, dann werdet ihr erkennen, daß wenn es keine Anstrengungen gibt, etwas einfach nur zu behindern, daß es dann eine konzert-

rierte Menge an Anstrengung zu stoppen geben muss. Und daß diese Anstrengung der Menge an Kraft entspricht, welche angewendet wird, um es in Gang zu bekommen. Sie muß so groß sein oder größer.

Jetzt, wenn also etwas wie eine Organisation, ein Schiff zusammenbricht; weniger und weniger fähig wird Dinge in Gang zu setzen – dann ist die Anstrengung, Dinge zu stoppen, größer als diejenige, sie in Gang zu setzen. Seht ihr das?

Männliche Stimme: Ja.

In Ordnung. Da dies der Fall ist und da es der Fall ist, daß man es mit Verrücktheit zu tun hat, wird jegliche Bemühung vernünftige Erklärungen zu finden fehlschlagen.

Männliche Stimme: Stimmt.

Daraus ergibt sich sofort, daß ihr nur nach Dingen Ausschau haltet, die vollkommen unvernünftig sind, denn ihr habt es mit Verrücktheit zu tun und Verrücktheit ist einfach völlige Unvernünftigkeit.

Deshalb muss sich eine Ethik-Untersuchung entlang der Linien dessen bewegen, was ihr nicht versteht, nicht wahr? Und alles, was ihr tun müsst, ist der Linie dessen zu folgen, was ihr nicht versteht, und ihr werdet bei demjenigen der stoppt ankommen. Das ist jetzt sehr komprimiert, aber das ist der Kern.

Jetzt gibt es zwei Dinge, die ihr mit jemandem machen könnt, der Dinge stoppt: Ihr könnt ihn auditieren oder ihr könnt ihn aus der Umgebung dessen entfernen, was er zu stoppen versucht.

Jetzt dürft ihr angesichts der Tatsache, daß Auditing die Belohnung einer niedrigen Statistik ist, dies nicht tun. Das ist eine Belohnung. Wenn ihr beginnt, niedrige Statistiken ohne eine Kompensation zu belohnen, dann seid ihr erledigt. Mir jeder Organisation, die nichts für ihre Dienstleistungen berechnet, geht es sofort bergab. Sie zerfällt einfach in Stücke. Ihr denkt vielleicht, dies wäre großartig oder so. Aber tatsächlich ist das – die Formel des Belohnens einer niedrigen Statistik.

Ihr wollt wissen, warum diese Westlichen Zivilisationen gerade jetzt in Richtung Niedergang streben, warum es mit ihnen bergab geht? Nun, ihr Soziales Sicherungssystem belohnt jeden, der nicht produziert und bestraft jeden, der arbeitet, indem sie ihm das Geld für diese Belohnung abzieht.

So ist es per Definition eine unterdrückerische Handlung, eine niedrige Statistik zu belohnen und eine hohe Statistik zu bestrafen. Zusammen mit all den anderen Zügen, die ihr in Unterdrückung findet, das ist einer von ihnen. Folglich dürft ihr das deshalb nicht praktizieren. Denn jedes Mal, wenn ihr in einer Organisation eine niedrige Statistik belohnt, dann zieht ihr Dienstleistung von hohen Statistiken ab. Sehr ihr das?

Männliche Stimme: Hm-hm.

Es ist also ganz in Ordnung, zu sagen, "Nun, alles, was wir tun müssen, ist diesen Burschen etwas nach oben zu auditieren und ihn auf Posten zu lassen, und dann wird er okay sein." Ja, selbst, wenn ihr ihn nach oben auditieren könntet, und das könntet

ihr ohne Zweifel, dann ist es nicht in Ordnung. Folglich muss alles Auditing auf seine Kosten erfolgen. Alles Review muss auf seine Kosten erfolgen, und alle eure Anweisungen müssen diese Tatsache enthalten, daß jeder, der zu Review geschickt wird, dies auf seine eigenen Kosten macht.

Aber vom Standpunkt eines Ethik-Officers fällt Auditing nicht in euren Bereich, es sei denn bei S&Ds bei Preclears und Studenten, die natürlich diese Aktionen bezahlen werden.

Aber wir sprechen jetzt über eine richtige Untersuchung, um herauszufinden, wer diese Organisation stoppt, wer stoppt die Versandabteilung, wer macht dies, wer macht das. Seht ihr? Warum bewegt sich diese Organisation nicht vorwärts? Warum sind ihre Statistiken nicht oben? Das sind die ersten Fragen, die ihr stellt. Warum sind ihre Statistiken nicht oben? Es ist offensichtlich, wenn ihre Statistiken nicht oben sind und jeder diesbezüglich arbeitet, um die Statistiken hoch zu bekommen und die Statistiken kommen nicht hoch, dann ist es ganz offensichtlich, daß irgendjemand gegen die Organisation arbeitet, um zu verhindern, daß ihre Statistiken hoch kommen. Jetzt sehr ihr das nicht gleich mit dem bloßen Auge, weshalb dies vernachlässigt wird.

Wenn ihr das jetzt nicht als Ethik-Officer herausfindet, dann werdet ihr den gesamten Mitarbeiter-Stab bestrafen. Jedes Mal, wenn ein Ethik-Officer nicht seine Arbeit macht, dann wird dies auf eine Bestrafung von jedem hinauslaufen, der an Bord ist. Jeder in der Organisation wird jedes Mal bestraft werden, wo der Ethik-Officer nicht seine Arbeit macht.

Nun gibt es viele Wege, einen Ethik-Officer davon abzuhalten, seine Arbeit zu machen – viele, viele Wege. Wahrscheinlich erfinden sie noch viel mehr, als diese, aber ich könnte euch ein paar aus dem Stehgreif heraus nennen: Zu verhindern, daß die Ethik-Akten in gutem Zustand sind. Denn dann könnte man nicht mehr die Leute aufspüren, die keine Ethik-Veränderung aufweisen, denn ihr habt keinen guten Zustand der Akten. Das lässt den Ethik-Officer jedes Mal schuldig werden, wenn er seiner Pflicht folgt. Jedes Mal, wenn er einen Fehler macht, vergrößert dies völlig unverhältnismäßig. Unterzieht den Ethik-Officer ständiger Disziplinierung.

Wenn ihr also beginnt, Ethik in eine Organisation hinein zu bekommen, dann wird als erstes eine Anstrengung erfolgen, den Ethik-Officer zu stoppen. Wenn ihr also in die Richtung untersucht, wer stoppt den Ethik-Officer, dann würdet ihr mit eurem Tiger Nummer Eins enden. Die Leute sagen "Untersuche, warum die Statistiken der Qualifikations-Abteilung nicht hochgehen." Jetzt habt ihr eine harte Zeit damit, dies zu untersuchen. Nun, das liegt daran, daß ihr Untersuchung Nummer Eins vermieden habt. Untersuchung Nummer Eins ist: "Wer stoppt den Ethik-Officer?" Die Dynamiken, wenn ihr das bedenkt, gehen eins, zwei, drei, vier, fünf, sechs sieben, acht. Wenn ihr mit Untersuchungen anfangt, nun, dann beginnt ihr mit Nummer Eins.

Jetzt, vor diesem Schritt des Ethik-Officers, nun, ihr müsstet jemandem auf diesem Posten haben, der nicht selbst durch seine persönliche Umgebung gestoppt ist, denn dann wäre er sehr leicht zu stoppen, wenn ihr ihn zum Ethik-Officer machen würdet.

Und dann würden die Anstrengungen den Ethik-Officer zu stoppen, das Schwerkverbrechen vollenden und es wäre wirklich sehr leicht, nicht wahr?

In Ordnung. Wir entfernen uns jetzt von der Führungsperson – dem Ethik-Officer, und "Wer versucht HCO zu stoppen?" Und dann würden wir von dort aus weiter schauen, "Wer versucht der HCO Exec Sec zu stoppen?" Dann "Wer versucht den Org Exec Sec zu stoppen?" Und dann "wer versucht, Dinge in Abteilung 3 zu stoppen?" Und dann "Wer versucht Dinge in Abteilung 4 zu stoppen, in Abteilung 5 und Abteilung 6?"

Zu dem Zeitpunkt, wenn ihr all diese Untersuchungen ausgeführt hättet, dann hättet ihr eine geklärte Org. Aber ihr wäret nur wirklich erfolgreich, wenn ihr sie in dieser Reihenfolge am Laufen halten würdet. Jetzt tauchen natürlich neue Elemente auf und ihr müsst den Zyklus wieder ganz von vorn beginnen. Aber die brennende Frage – die erste Frage, ist – ist die daß der Ethik-Officer selbst alle Elemente in seiner Umgebung loswerden muss, wo sein persönliches Leben gestoppt wird. Danach kommt "Wer versucht den Ethik-Officer zu stoppen?" Dann "Wer versucht HCO zu stoppen?" und die Reihe so durch. Das ist eure normale Aktion. Wenn ihr zuerst den Posten übernehmt, um als Ethik-Officer ins Dasein zu treten, würdet ihr tatsächlich diese Reihe von Untersuchungen machen, unabhängig davon, was in der Org los ist.

Ab und zu wird dies durch irgendeine himmelschreiende Notsituation aus der Bahn geworfen und ihr müsst diese himmelschreiende Notsituation untersuchen. Ihr müsst sie aus dem Blickwinkel untersuchen von "Wer hat diese himmelschreiende Notsituation gestartet, von der die ganze Org abgelenkt wird?"

Jetzt ist euer Gesichtspunkt immer "was ist die Gegenanstrengung, die versucht zu stoppen?" Das bedeutet jetzt nicht unbedingt, daß ihr nur daran interessiert seid Dinge zu stoppen, die versuchen zu stoppen. Versteht ihr? Das einzige, was ihr versucht zu tun, ist – ihr versucht nicht, irgendetwas zu stoppen, ihr versucht einfach, die Straße freizubekommen. Ihr versucht einfach die Baumstämme von der Straße zu ziehen. Ich sage euch den genauen Charakter dieses Baumstammes. Das ist: Der Punkt, wo ein Thetan verrückt wird, ist der Punkt, wo er beginnt, Dinge zu stoppen.

Und eure Ethik-Untersuchung folgt immer dem Muster "Was versteht ihr nicht?" Zwei Fakten passen nicht zusammen. Also versucht ihr, sie mit der Vernunft in Einklang zu bringen und untersucht die Dinge bezüglich dieser zwei Fakten und ihr werdet auf einen anderen Punkt stoßen, den ihr nicht versteht. Und wenn ihr versucht, diesen Punkt verstanden zu bekommen, dann werdet ihr auf eine weiter Tatsache stoßen, die ihr nicht versteht. Und irgendwo dort in der Gegend, wenn ihr diesen Faden zurückverfolgt, dann findet ihr den General Sherman Panzer und das ist einfach jemand, der versucht Dinge zu stoppen.

Verfallen Sie jetzt nicht in die süßlich-leichte Haltung, dass niemand irgendjemandem etwas antut, egal wo. Ich möchte aber darauf hinweisen, dass dieser Sektor dieses Universums in einem bemerkenswert schlechten Zustand ist. Nun, er muss auf die eine oder andere Weise in diesen Zustand versetzt worden sein; es ist nicht einfach passiert. Deshalb muss ein Ethik-offizier in der Lage sein, dem Bösen zu begegnen. Und dies, werden Sie feststellen, ist die niedrigste Fähigkeit eines Humanoiden. Oder sogar eines Scientologen: Es ist die Fähigkeit, das Böse zu konfrontieren. Sie erhalten also diese "Süße und Licht"-Charaktere, die es so eingerichtet haben, dass es nirgendwo Böses zu konfrontieren gibt. Der Mensch ist im Grunde gut, aber er geht aus der Valenz heraus in ein böses Bild, und danach ist er böse. Und genau

so funktioniert es. Und nun, wie böse ist das Böse? Nun, dieser ganze Sektor wurde vor etwa 75 Millionen Jahren fertig gemacht, eine der bösesten Operationen, von der man je gehört hat.

Wo das jetzt so ist, stoßt ihr auf eine Menge Verrückter und diese Verrückten versuchen einfach zu stoppen.

Jetzt interessieren wir uns nicht so sehr dafür, was sie sonst noch versuchen zu stoppen, wenn sie versuchen Scientology zu stoppen, wenn sie versuchen, den Ethik-Officer zu stoppen, wenn sie versuchen, die Führungskräfte der Organisation zu stoppen. Auf wie viele Weisen können sie das tun? Nun, es gibt da – es gibt wahrscheinlich Hunderte von Tausenden oder sogar von Million von Weisen auf die sie das tun könnten.

Aber nur wenn sie das machen beginnen wir, uns dafür zu interessieren. Ein Ethik-Officer ist eine Art Bulldozer, der die Straße frei räumt, und er entfernt einfach die Hindernisse aus dem weg und das ist Alles, was er macht. Jetzt sind die Maßnahmen und Werkzeuge von Ethik alle darauf ausgerichtet, dies zu bewerkstelligen. Wenn sie für irgendetwas anderes benutzt werden, werden sie nicht funktionieren.

Was wir hier also folglich haben – was wir hier also in Ethik haben, ist ein System, um die Gegenanstrengungen gegen den Druck nach vorne zu entfernen. Und das ist alles, was ein Ethik-Officer zu tun hat.

Sehr grundlegend. Beim untersuchen untersucht ihr immer in Richtung einer Verrücktheit und diese Verrücktheit versucht zu stoppen. Das ist höchst bemerkenswert. Ihr werdet – zuerst, ihr werdet so fasziniert sein, dort hineinzuschauen, daß ihr Stopps in der ganzen Organisation finden werdet. Ihr werdet selbst so zerstreut werden, daß ihr nicht wisst, was ihr untersucht.

Also, wie man das startet, ist indem man bei sich selbst beginnt und dann macht man mit dem Posten des Ethik-Officers weiter und findet heraus, wer den Ethik-Officer stoppt. Und dann bewegt man sich auf diesem Gradienten nach oben und bringt eine Organisation in Ordnung. Und sie wird boomen. Sie kann nicht anders, als zu boomen, denn der ganze übrig bleibende Vorwärts-Druck beginnt sich plötzlich auszuwirken. Und sie wird sich wirklich sehr schön weiter entwickeln. Und vom Standpunkt eines Ethik-Officers ist das alles, was er versucht zu tun, die Stops aus dem Weg zu räumen, wie ein Bulldozer.

Es gibt also viele Wege, wie das getan werden kann, viele Wege, wie Stops stattfinden können. Aber es gibt auch viele Wege, wie man Verrücktheit entdecken kann. Jetzt sollte ich sofort sagen, daß es wahrscheinlich kein Mitglied der menschlichen Rasse gibt, das nicht versucht, irgendetwas zu stoppen, aber er häuft das nicht an. Versteht ihr? Er häuft dieses Stoppen nicht an. Er versucht etwas zu stoppen, aber er widmet sich nicht dem Stoppen. Wenn ihr also jeden aus einer Organisation entfernen würdet, der versuchen würde, irgendetwas zu stoppen, dann würdet ihr durchdrehen und ihr hättet eine völlig leere Organisation, einschließlich des Ethik-Officers. Denn er versucht wahrscheinlich auch, irgendetwas zu stoppen. Aber erst dann, wenn diese Punkte, die sie versuchen zu stoppen sich anhäufen, anhäufen, anhäufen, dann bekommt ihr eine verrückte Persönlichkeit. Es stimmt, an dem Punkt, wo diese Person versucht, etwas zu stoppen, ist sie verrückt. Sie ist nicht rational.

Und wenn ihr eine Untersuchung durchführt, dann werdet ihr etwas in dieser Art zu hören bekommen: "Die Akademie ist nicht geheizt. Die Studenten haben sich zu Tode gefroren und irgendwie scheinen der Direktor für Training und der Technische Sekretär nicht die Heizung in Gang bekommen. Und der Org Sec – der Org Exec Sec scheint nicht die Heizung in Gang zu bekommen. Und so weiter. Also..."

Vielleicht werdet ihr gerufen oder vielleicht auch nicht, aber ihr solltet früher oder später feststellen, daß eine ungeheure Anstrengung unternommen wird, um die Akademie zu beheizen und es findet nicht statt.

Sofort ist das eine typische Situation. In erster Linie versteht ihr nicht, warum die Heizung nicht in Betrieb sein kann. Aus dem guten Grund, weil es Methoden gibt, um den Ort zu beheizen. Es werden Leute dafür bezahlt, daß sie den Ort beheizen. Also sollte folglich der Ort beheizt sein. Das ist das erste, was ihr nicht versteht, wie kommt es, daß die Organisation all dieses Geld in Öl und Lohn und Verantwortung investiert, damit jemand den Ort beheizt und – seht ihr – warum wird er nicht beheizt?

Nun, ihr versteht nicht, wie das sein kann. Also fangt ihr an, zu untersuchen und ihr fragt nach – ihr fragt die dazugehörigen Leute, die verantwortlich dafür sind und so weiter. Und schließlich stoßt ihr auf diese Tatsache: Einer sagt, daß es eine vierundzwanzig Stunden Wache gibt bezüglich der Heizung. Und sie überprüfen das, aber der Bursche, der das machen soll, ist in Wirklichkeit der Gärtner und wurde ursprünglich als Schreibkraft eingestellt.

Und ihr sagt, "Moment mal. Was ist das? Wie könnte dieser Bursche vierundzwanzig Stunden wache halten, wenn – seht ihr, er soll verantwortlich sein. Aber er ist in Wirklichkeit ein Gärtner, aber seine Qualifikationen sind... Wie... – Was zum Teufel soll das alles?" Seht ihr, ihr versteht keinen Teil von dem Ganzen.

Lasst uns also ein bisschen mit unserer Untersuchung weitermachen, seht ihr? Und wir finden einen weiteren Punkt, der genauso verblüffend ist. Warum macht irgendjemand eine Schreibkraft verantwortlich für...? Versteht ihr? Und während unsere Untersuchung voranschreitet, werdet ihr auf einen weiteren Punkt stoßen, den ihr nicht versteht. Wie kommt es, daß diese Person eingestellt wurde? Denn es gab spezifische

Anweisungen irgendwo, die es untersagten, diese Person einzustellen. In diesem Augenblick denkt ihr, ihr habt euren Tiger gefunden. Aber irgendjemand muss sich über diese Anweisungen hinweggesetzt haben und das ist die Person, nach der ihr sucht.

Ihr verfolgt diese Linie immer weiter zurück und mehr und mehr Missverständnisse tauchen auf. Ihr könnt das nicht verstehen – seht ihr? Ihr müsst einfach entlang dieser Linie "Das verstehe ich nicht" weiter untersuchen, seht ihr?

Wenn ihr jetzt sagt "Das verstehe ich nicht" und ihr dort weiter hineinleuchtet, dann werdet ihr auf eine von zwei Möglichkeiten stoßen. Entweder ist es eine Sackgasse und es geht nicht mehr weiter, an welchem Punkt ihr zur Hauptlinie der Untersuchung zurückkehrt, oder die Untersuchung bringt neues Material ans Licht. Und wenn sie neues Material ans Licht bringt, weitere Sachen, die ihr misver... Dinge, die ihr nicht versteht, nicht Missverständnisse, sondern Dinge, die ihr nicht versteht. Versteht ihr?

Alles, was ihr macht, ist, diese Linie des Nicht-Verstandenen zurückverfolgen und ihr kommt schließlich bei der Verrücktheit des Stoppens an. Ihr bekommt denjenigen, der diese Geisteskrankheit hat. Sobald ihr ihn habt, werdet ihr wissen, daß ihr ihn habt. Es gibt nicht viel Zweifel daran.

Wenn ihr ihn jetzt in diesem Augenblick holen würdet und ihn ans E-Meter setzen würdet und einen Prozess laufen würdet, dadurch, daß ihr listet "wen oder was versuchst Du zu stoppen?", dann würde er ganz unschuldig alles Mögliche nennen, was es da so in dem Bereich gibt, einschließlich eurer Person. Und er würde sich einfach hinsetzen und diese Dinge ganz gewissenhaft und ernst auflisten, mit einer ziemlich festen Nadel und so weiter.

Er würde euch sagen, "Ja, nun, ich versuche, die Akademie zu stoppen. Ich versuche .... zu stoppen". Er meint es nicht sarkastisch. Ihr denkt vielleicht zuerst, er würde es sarkastisch meinen. Aber das ist natürliche eine Verrücktheit in sich selbst. Warum gibt er etwas zu, wofür er erschossen wird?

Wir haben gerade eine Untersuchung dieser Art gemacht und ich glaube nicht, daß es irgendetwas in der ganzen Umgebung, was diese Person nicht versuchte zu stoppen, als wir ihm schließlich auf die Schliche kamen.

Was ihr jetzt macht, ihr lasst ihn gehen – ganz sicher entfernt ihr ihn von diesen Linien. Parkt ihn irgendwo an der Seite, wo er keinen Schaden anrichten kann. Versteht ihr, wovon ich spreche?

Männliche Stimme: Ja

Nun, das ist, wonach ihr untersucht. Ihr untersucht nach der Person, die genügend weit nach unten gegangen ist, um eine Psychose zu haben und die versucht, Dinge zu stoppen. Anhand der Gegenanstrengung wisst ihr, daß sie vorhanden ist. Dinge laufen nicht, also ist solch eine Person vorhanden. Eure Aufgabe ist es einfach, sie zu finden.

Und die Straße, die zu dieser Person führt, ist eine Serie von Dingen, die euch keinen Sinn machen, denn Verrücktheit ist natürlich irrational. Und diese verschiedenen Punkte, die ihr nicht versteht, werden schließlich diesen Burschen ins Visier bekommen und da ist er dann. Und das ist die Einfachheit davon, und ein Ethik-Officer ist einfach ein Bulldozer, der die Linien öffnet.

Wenigstens achtzig, neunzig Prozent der Mitarbeiter versuchen wie verrückt die Show in Gang zu bekommen aber sie werden zerstreut, sie werden von ihren Posten weggetrieben, ihnen wird von der Unwichtigkeit des Ganzen erzählt, sie werden auf verschiedene Weisen verlangsamt und so weiter. Nun, wen zieht ihr aus dem Verkehr? Ihr zieht die Leute aus dem Verkehr, die versuchen die Dinge zu stoppen. Und ganz plötzlich, voila! – wird alles sehr ruhig und ordentlich und fein sein.

Nachdem ihr die Dinge abgesäubert habt, wird das nächste Problem Personal sein. Ihr sagt mir also etwas sehr Übliches, wenn ihr sagt, "Nun, wir sind jetzt nicht mehr genug Leute in der Vervielfältigungsabteilung." Ja, das wäre wahr.

Nachdem ihr einen oder zwei Stopper entfernt habt, nun, da müssen die Linien neu arrangiert werden, denn mehrere Punkte wurden in der Organisation verstärkt, damit sie trotz

allem am Laufen bleiben. Jetzt werden diese Leute nicht auf diesen Posten benötigt. Sehr ihr, diese Posten brauchten wahrscheinlich nicht zu existieren. Versteht ihr? Denn es waren Posten, um Punkte zu verstärken. Sie existierten, um die Linie zu verstärken, um Dinge durchzudrücken. Nun, ihr habt den Burschen vom anderen Ende der Linie entfernt. Ihr habt die Gegenanstrengung entfernt. Also braucht ihr natürlich eine Neuorganisation der Mitarbeiter.

Nach einer großen Ethik-Säuberung müsst ihr immer die Mitarbeiter neu organisieren. Das ist natürlich, eins, zwei. Also, ich weiß, es hat eine Ethik-Säuberung in Saint Hill gegeben, denn man erzählt mir, daß die Mitarbeiter neu organisiert werden mussten. Seht ihr? Und natürlich, nachdem ihr drei oder vier Leute entfernt habt, die von Anfang an getarnte Fallgruben waren und die Gegenanstrengungen ausgeübt haben, läuft das alles also auf die Tatsache hinaus, daß ihr wieder eine Neuorganisation habt. Also folgt auf eine Ethik-Säuberung immer eine Neu-Organisation von Mitarbeitern, unweigerlich.

Bekommt also niemals das Gefühl, daß eine Ethik-Säuberung fehlgeschlagen ist, weil die Dinge jetzt irgendwie durcheinander sind. Es wird vorangehen, aber die Neu-Organisation muss ziemlich schnell stattfinden. Sobald ihr also euren Tiger gefunden habt und es ist euer Tiger und so weiter und ihr ihn aus dem Gefüge entfernt habt, dann sollte ein Ethik-Officer sofort mit der Personalabteilung Kontakt aufnehmen und sagen, "In Ordnung, jetzt lass uns das schnell neu organisieren. Ich habe diese Leute gerade hier in den Akten, die keine Ethik-Köder sind und wir sorgen besser einfach dafür, daß sie geradewegs in Position gebracht werden, jetzt, wo wir die Ethik-Köder entfernt haben." Könnt ihr folgen?

Gut, das ist die Art, wie ihr eine Ethik-Untersuchung macht. Das ist der Grund, warum Ethik existiert, einfach, um die Show in Gang zu bekommen. Der Ethik-Officer ist nicht wirklich eine Polizist, er bestraft nicht wirklich Leute, weil sie verrückt sind; er versucht nicht wirklich irgendeinem merkwürdigen Sinn für Gerechtigkeit zu entsprechen, den jemand hat. Nicht davon. Ihr könntet Zausend Dinge sagen, die er ist, aber in Wirklichkeit ist alles, was er ist, ein Bulldozer, um den Weg freizuräumen und die Stops zu entfernen. Und wenn er seine Arbeit macht, dann wird die Organisation laufen, Statistiken werden geradewegs hochgehen und alles wird in Ordnung sein. Und wenn er seine Arbeit nicht macht, dann wird sie sich nicht nur verlangsamen, sondern sie wird zusammenbrechen.

Und behaltet im Auge, daß es da draußen eine ungeheure Menge an Wogs gibt, die vollkommen durchgeknallt sind. Der größere Anteil von ihnen ist sehr in Ordnung. Um jetzt diejenigen, die sehr in Ordnung sind zu beschützen, müsst ihr die Jungs von den Linien entfernen, die versuchen alle und jeden zu stoppen.

Ich habe jetzt die Technologie, die eine Organisation benötigt, verstärkt: Eine Akademie, um Leute voran zu bringen und ein HGC, um Leute voran zu bringen und einen Ethik-Officer, der wirklich – ein Gesichtspunkt, der für einen Ethik-Officer untergeordnet ist, denn er versucht nicht, Leute zu heilen, er versucht einfach, sie aus dem weg zu räumen. Die Schlüssel-Prozesse einer Akademie oder einer Organisation sind Abhilfe A (die missverstandenen Wörter in Scientology), Abhilfe B (davor liegende missverstandene Gebiete) und S&Ds (die Suche und Entdeckung von Unterdrückern).

Ich habe also eine beträchtliche Menge an Zeit und Untersuchung für diese drei Prozesse aufgewendet, denn es sind Schlüssel-Prozesse und ich habe sie erheblich verstärkt. Und

ich habe niedrigere Gradienten und niedrigere Gradienten und niedrigere Gradienten und Durchführungsweisen entwickelt und die Fragen, welche gestellt werden verbessert, so daß sie sehr genau ins Ziel treffen. So dass, wenn ihr Ethik hereinbekommen könnt, die Technologie schneller in Gang kommen wird, soweit die Organisation betroffen ist.

Es sind die Prozesse der Grade, welche den PC weiter bringen. Aber diese drei, die ich erwähnt habe – Abhilfe A, Abhilfe B und S&Ds werden die Organisation voranbringen, bezüglich der Tech in der Organisation als auch die Organisation. Und das, was wiederum die Organisation zu einem Punkt bekommt, wo sie diese Dinge anwenden kann, das ist der Ethik-Officer. Der Ethik-Officer ist also wirklich die Startrampe. Er ist direkt an der Startrampe. Und wenn er nicht funktioniert und Dinge voran bringt und so weiter, dann wird alles andere nicht funktionieren.

Die Reihenfolge, durch die Scientology funktioniert ist: zuerst Ethik – wenn ihr Ethik hereinbekommen könnt, dann kann die Tech hereinkommen, dann die Tech – wenn ihr die Tech hereinbekommen könnt, dann könnt ihr die Admin hereinbekommen. Und es erfordert diese drei Dinge. Es erfordert Ethik, Tech und Admin, um Dinge voran zu bringen.

Nun, der Ethik-Officer kommt zuerst in dieser Reihenfolge. Deshalb investieren wir sehr viel Interesse in die Ethik-Officers und die Sea Organisation existiert, um den Ethik-Officers der Scientology-Organisationen den Rücken zu stärken. Euch wird also der Rücken gestärkt, ihr steht nicht alleine da.

Okay? Gibt es irgendwelche Fragen?

Weibliche Stimme: Ich denke nicht.

In Ordnung. Sehr gut. Sobald ihr euch dieses Tonband noch einmal angehört habt, dies zur vollen Zufriedenheit des 2. Maat in Knete ausgearbeitet habt und so weiter, könnt ihr wieder nach Saint Hill zurückkehren.

Männliche Stimme: Danke.

In Ordnung. Etwas später, nun, werden wir dieses Training mit ein paar Kommando-Übungen und ein paar anderen Sachen verstärken, damit ihr euch besser fühlt aber für jetzt wäre das alles. Okay? In Ordnung.

Weibliche Stimme: Danke

Männliche Stimme: Danke, Ron.

Vielen Dank.



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. JULI 1970

Remimeo  
Alle Tech-Hüte  
Hut des CO  
Hut des ED  
Hut des Kaplans  
Hut des Qual Sec  
Hut der Dept 13  
C/S-Hüte  
C/S-Checksheets  
Hut des HCO-  
Gebietssekretärs  
Hut des E/Os

*Technisches*

## FÄLLE UND DIE MORAL VON MITARBEITERN

Zwei kürzlich aufgetretene Umstände haben nachdrücklich auf eine Verbindung zwischen der **Existenzfähigkeit** (Überlebenswert) einer Org und den **Fällen der Mitarbeiter** aufmerksam gemacht.

Die Org X versagte. Sie verursachte Schwierigkeiten auf den Veröffentlichungslinien der Welt. Eine unabhängige Untersuchung bei Fällen ergab, dass 47% der dortigen Mitarbeiter gescheiterte Fälle waren, meistens aufgrund fehlenden Auditings. Der 4. Maat der *Athena* begann ein Ein-Mann-Projekt, um diese Fälle in Ordnung zu bringen und einsatzfähig zu machen. Aufgrund dessen (und anderer Verwaltungsmaßnahmen) begann die Org wieder zu funktionieren, ausstehende Aktionen wurden erledigt und die Org wurde solvent, während sie vorher nicht einmal Unterstützungszahlungen für ihre Mitarbeiter leistete. Sie erfüllt nun ihre Verpflichtungen auf der ganzen Welt.

Die größere Org Y wurde mit niedriger Moral, nicht funktionsfähig und schrumpfend vorgefunden. Eine Untersuchung ergab 57% gescheiterte Fälle, und 87% erwähnten keine Gewinne. Die Org gab ihren Mitarbeitern keine Unterstützungszahlungen und wurde von der Sea Org unterstützt. Die umgehende Maßnahme ist, die Fälle der Mitarbeiter in Ordnung zu bringen. Die Sea Org hat die Sache gut im Griff. Aber es zeigt anschaulich, was eine Vernachlässigung der Mitarbeiter-Fälle einer Org antut.

Viele frühere Fälle sind belegt. Unterschiedliche Grade von schlechter Tech, abgeänderte Tech und fast gänzlicher Verlust von Tech haben auf grausame Weise gezeigt, dass **Nachlässigkeit gegenüber den Fällen der Mitarbeiter eine Org oder Unternehmung fast zerstören kann.**

Der Grund, warum Squirrel-Gruppen innerhalb von ein oder zwei Jahren scheitern, ist das Alter-is und das Aufgeben wirklicher Tech plus Schuld. Hier werden die Fälle, wenn sie überhaupt in Angriff genommen werden, verpuscht.

Dieser Faktor ist daher sehr wichtig. Und deshalb besteht folgende Richtlinie:

**Die Fälle der Mitarbeiter benötigen Aufmerksamkeit und Fallgewinn.**

Es gibt eine Vielzahl von Gründen, warum dies "nicht geschehen kann". "Keine Auditoren", "muss die Publics handhaben", "das GI würde zusammenbrechen, wenn irgendwelche Leute von Posten wären, um auditiert zu werden", "können uns keine zusätzlichen Auditoren leisten" und tausend weitere Gründe können als Entschuldigung, Mitarbeiter nicht zu auditieren, angeboten werden. Finanzielle Gründe sind so unrealistisch, dass sie verräterisch sind. Denn wenn Fälle nicht in Ordnung gebracht werden, bricht das GI zusammen. Es ist eher vergleichbar mit: "wenn wir das Auto tanken, dann haben wir kein Geld mehr, um die Fahrt zu machen."

Es wird nicht allgemein erkannt, dass Ethik vehement ins Spiel kam, als untere Grade und die vollständige Tech mehr und mehr vernachlässigt wurden. Genau in dem Moment, als auf die Schnelle gemachtes Auditing begann, wurde Ethik in den Orgs zu einem Problem. Das HCO-Org-Board rutschte von Unterabteilung 1 (Weiterleitungs- und Rekrutierungstätigkeiten) zu Unterabteilung 3 (Ethikfunktionen), weil Abteilung IV (Technische Abteilung) aufhörte, sowohl die Fälle der Mitarbeiter als auch die der Personen aus der Öffentlichkeit in Ordnung zu bringen. Abteilung V (Korrektur) versäumte es, dies zu bemerken, und Tech rutschte in diese Abteilung. Abteilung II (Verbreitung) rutschte in die Öffentlichkeitsabteilung, weil man neue Personen aus der Öffentlichkeit brauchte – bei den Preclears aus den Zentralakten "gab es nicht genug zu auditieren".

Kurz, als die Tech ihren vollständigen Gebrauch verlor, nicht verwendet wurde und bei den Fällen der Mitarbeiter nicht gut verwendet wurde, wurde sogar das Org Board durcheinander gebracht.

All dies wird natürlich in Ordnung gebracht, wenn es analysiert und herausgefunden wird.

Aber daraus lernen wir:

- 1. Das Geben technischer Service abzukürzen, ist verhängnisvoll.**
- 2. Der Verlust gültiger Dianetik- und Scientology-Tech und das Versäumnis, sie zu verwenden – aus welchem Grund auch immer – ist verhängnisvoll für das Überleben einer Org.**

**Das Versagen, die Fälle der Mitarbeiter mit vollständiger Tech und gutem Auditing in Ordnung zu bringen, lässt eine Org zusammenbrechen.**

Es ist also ziemlich offensichtlich, dass die Zielsetzung jeder dieser Gegenabsichten *verräterisch* ist. Denn das Resultat ist der Zusammenbruch einer Org.

Daher sind der Widerstand gegen vollständige Durchführung technischer Dienste, Tech von Checksheets fallen zu lassen und die Fälle der Mitarbeiter nicht bis zu guten Gewinnen zu auditieren, Anklagen ernstester Natur und sollten in sofortiger Entlassung des Anstifters resultieren, sofern diese Punkte in einem ordnungsgemäß einberufenen Komitee der Beweisaufnahme über jeden berechtigten Zweifel erhoben bewiesen wurden.

## SYSTEME

Um dieses Hindernis von Mitarbeiterfällen, die in Rückstand geraten sind, zu überwinden, gibt es verschiedene Lösungen.

- A. In den 50er Jahren war Mitarbeiter-Auditor für Mitarbeiter ein wesentlicher Posten und sehr erfolgreich. Es wurde nie genehmigt, ihn abzuschaffen. Für jeweils 50 Mitarbeiter sollte es zwei Mitarbeiter-Auditoren für Mitarbeiter geben, die sich gegenseitig fallüberwachen oder auf gewöhnlichen Linien fallüberwacht werden. Für 75 Mitarbeiter sollte es zwei Mitarbeiter-Auditoren für Mitarbeiter und einen Fallüberwacher geben.
- B. Eine Mitarbeiterschaft, der es an Auditoren mangelt, kann Teilzeitausbildung durchführen und ko-auditieren. Das Ko-Auditing würde aus Gruppen vergleichbarer Ausbildungsstufen bestehen. Das ist ein teureres Arrangement (hinsichtlich Zeit und GI der Org). Soweit es Teilzeitausbildung betrifft, sollte es auf jeden Fall in Gang sein. Es kann mit A) kombiniert werden, wobei die Mitarbeiter sich ausbilden, aber für den Fallfortschritt nicht von Ko-Auditing abhängen.

## AUDITING-PRIORITÄTEN

Mitarbeiter-Auditoren für Mitarbeiter sollten die Zeitplanung selbst vornehmen oder in Kooperation mit der Unterabteilung für technische Dienste arbeiten und zwar genau nach folgendem Muster und nicht anders:

Die Folder der Mitarbeiter sind in vier Stößen nach folgenden Kategorien geordnet:

- Mitarbeiter-Fall-Kategorie 1: Diejenigen, die VGIs und F/N beim Examiner hatten und hinsichtlich Fallgewinn in Ordnung sind.
- Mitarbeiter-Fall-Kategorie 2: Diejenigen, die kürzlich keine F/N und VGIs beim Examiner hatten.
- Mitarbeiter-Fall-Kategorie 3: Medizinisch krank, brauchen gründliche Assists und medizinische Behandlung.
- Mitarbeiter-Fall-Kategorie 4: Beständig keine Veränderung, kein Fallgewinn in ihrer Auditing-Vergangenheit.

Um die Moral und allgemeine Effektivität der Mitarbeiter zu erhöhen, **damit mehr Aufmerksamkeit gewährt werden kann**, ist es offensichtlich von großem Interesse, dass die Fälle nur auf folgende Art eingeplant werden.

Mitarbeiter-Fall-Kategorie 3 (medizinisch krank) erhält Vorrang und reichlich Auditing, um sie in Kategorie 1 zu bringen.

Mitarbeiter-Fall-Kategorie 2 (kürzlich keine F/N, VGIs) bekommt Auditing, um sie in Kategorie 1 zu bringen.

Mitarbeiter-Fall-Kategorie 4 (beständig kein Fallgewinn) wird für Sec Checks, zur Überprüfung der Produktion usw. zu Ethik weitergeleitet, und wenn der Zustand unverändert anhält und sie unproduktiv bleiben, werden sie von Mitarbeiterlinien weg in eine PC-Kategorie geleitet.

Mitarbeiter-Fall-Kategorie 1 erhält ein Programm, um systematisch die Grade hinaufgebracht zu werden (oder bekommt ein Fortschritts- und Advance-Programm, um auf ihren letzten Grad zurückgebracht zu werden), wobei das Auditing fair zugeteilt wird.

Wenn diese Einplanung befolgt und ständig beibehalten wird und wenn das Fallüberwachen und das Auditing von normaler Qualität sind, dann wird die Mehrzahl der Mitarbeiter die ganze Zeit in gutem Fallzustand sein. Wenn eine andere Einplanung der Mitarbeiter erfolgt, dann werden die Fälle und die Org leiden.

### **STATISTIK**

Die Statistik des Fallüberwachers für Mitarbeiter ist die Prozentzahl von Mitarbeitern, die in einem guten Fallgewinnzustand sind, gemessen an den letzten Examinerberichten, wobei Fälle mit nachteiligen Examinerberichten abgezogen werden. Die Statistik ist einfach zu errechnen. Es ist einfach die Anzahl der Folder in Mitarbeiter-Kategorie 1, geteilt durch die Anzahl der Mitarbeiter. Wenn es also bei 52 Mitarbeitern 39 Mitarbeiterfällen gut geht, dann sind dies rund 75,1%.

Der Fallüberwacher hat als Statistik auch die Anzahl der fallüberwachten Mitarbeiter-Folder.

Die Mitarbeiter-Auditoren für Mitarbeiter haben als Statistik die Anzahl der Stunden gut gemachter Auditing-Sitzungen. Wenn es keinen C/S gibt, teilen sie sich die Prozentstatistik.

### **MITARBEITER-AUDITING-SEKTION**

Diese Einheit gehört als Mitarbeiter-Auditing-Sektion in die neue Unterabteilung 13 – Unterabteilung für Personalverbesserung.

Alle reinen Auditingfehler in der letzten Sitzung können von Unterabteilung 15 Fall-Review repariert und zur Mitarbeiter-Auditing-Sektion zurückgeschickt werden. Oder falls die Gefahr besteht, dass sie warten müssen, können sie vom Mitarbeiter-Auditor für Mitarbeiter repariert werden (da Warten beim Reparieren eines Auditingfehlers gelegentlich dazu führt, dass der Fall in der medizinischen Kategorie landet).

### **FEHLEN DER SEKTION**

Ein Fehlen dieser Sektion oder der Zustand, dass Mitarbeitern kein Auditing gegeben wird, ist ein Ethik-Anklagepunkt, der zur Absetzung von Posten führen kann. Ob es diese

Sektion gibt sowie der Zustand der Mitarbeiterfälle sollten der wichtigste Punkt für ein ermittelndes Gremium oder eine Sea-Org-Mission in dieser Org sein.

Es sollte verstanden werden, dass ein unflacher oder nicht gemachter Grad I (Probleme), wenn er nicht vollständig in Ordnung gebracht ist, verursacht, dass die Person keinen Fallgewinn hat und dass die unterdrückerischen Tendenzen der Gesellschaft direkt in die Org eindringen.

Völlig abgesehen von jeglichem Effizienzfaktor arbeiten Mitarbeiter normalerweise sehr hart, und es ist sehr ungerecht, ihnen aufgrund irgendeiner Entschuldigung oder eines Mechanismus die Technologie zu verweigern, mit der sie umgehen.

Ausnahmslos alle Schwierigkeiten, die in Orgs während einer langen Zeitspanne schwerer feindlicher Angriffe gegen sie auftraten, wurden nicht auf den Gegner zurückgeführt, **sondern auf einen Verlust von Tech-Materialien, Verminderung des Gebrauchs der Tech** (wie bei auf die Schnelle gemachten Graden) **und darauf, dass Mitarbeiterfällen keine Beachtung geschenkt wurde.**

Somit werden diese Punkte als die Punkte herausgefunden, die am wahrscheinlichsten vorhanden sind, wenn eine Org versagt oder versagt, ihr Gebiet einzunehmen und zu halten.

**Die Wichtigkeit dieses Richtlinienbriefes kann nicht überbetont werden.**

Befolgen Sie ihn, bringen Sie ihn zur Anwendung!

L. RON HUBBARD  
Gründer



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 vermässelte 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 Johannesburgur 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

# Organisation und Ethik

Ein Vortrag von L. Ron Hubbard  
gehalten am 18. Mai 1965

Danke dafür, dass Ihr mir vergebt.

Welches Datum haben wir heute?

*Männliche Stimme: Den 18. Mai AD 15.*

18. Mai AD 15, Spezieller Saint Hill-Unterweiskurs, Saint Hill, England, Erde, Espinol-Konföderation: "Dieser Teil des Universums ist unser!" Ihr kennt Eure Anschrift nicht? Also, mir gefällt es, Leuten ihre Anschrift und Position mitzuteilen.

Nun, ich – noch einmal, heute fülle ich einfach die Zeit aus. Es gibt nicht viel, worüber ich zu Euch sprechen könnte. Kaum irgendwelche Daten. Tatsächlich ist geradezu das Gegenteil der Fall.

Ein paar arme HCO-Sekretäre rund um die Welt fangen an, unter der Last der neuen Policy Letters und dieser Art von Sachen zu schwanken, die herausgekommen ist, und ich sollte Euch verraten, worum es bei all dem geht. Sehr einfach. Es sind die Policy Letters über Mitarbeiterstatus, die zusammen das Äquivalent zu ungefähr acht Mitarbeiterstatus bilden.

Und auf dem neuen Org Board werden wir einem alten, alten Missstand in den Organisationen abhelfen, indem wir auf das Org Board hinter den Namen des Mitarbeiters die Initialen des Zertifikats von dem Burschen schreiben, und dann seine Klassifikation als Auditor, und dann eine römische Ziffer, die seinen Grad als PC darstellt, und danach eine arabische Ziffer, die seinen Mitarbeiterstatus angibt. Und sein Mitarbeiterstatus hängt einfach davon ab, welche Studien er auf einem Mitarbeiter-Checksheet abgeschlossen hat, und er besagt dann, für welchen Mitarbeiterang er jetzt qualifiziert ist.

In der Vergangenheit war es nämlich so, dass ich aus großer Entfernung versuchte, jemanden für einen Posten zu ernennen, und ich war überhaupt nicht in der Lage, mich durch all den Nebel und die Unbekanntheiten und so weiter zu kämpfen und herauszufinden, wen es da gab. Aber mit dem neuen System werden wir Org Boards unter den Organisationen in wahnsinnigem Tempo austauschen. Und diese Org Boards werden natürlich unmittelbare Kopien der Org Boards sein, so dass beim Besetzen von Posten und diesen Sachen es sehr einfach sein wird, sich einfach das Org Board anzuschauen und herauszufinden, gut, wer ist für eine Beförderung qualifiziert, nicht wahr.

Und auf diese spezielle Weise werdet Ihr wahrscheinlich sehen, wie etwa so etwas auf einem Org Board anfängt aufzutauchen: "Angestellter HGC-Auditor, HGA, VII, 9", versteht Ihr? Angestellter Auditor. Was zum Teufel hat er da als angestellter Auditor zu suchen, seht

Ihr? Ihr werdet auf der Stufe eines Sekretärs und so weiter sehen: "BS, Leerstelle, Leerstelle, 1". Natürlich würde es nie so schlimm werden. Das müsste der Stellvertreter des Stellvertreters des Stellvertreters sein, nicht wahr? Aber nichtsdestotrotz, da gibt es einen Platz auf dem Org Board, der fehlt, und hier gibt es jemanden, der von seiner Ausbildung her passt, und dieser Mitarbeiterstatus beinhaltet auch einen Faktor von Erfahrung, seht Ihr?

Um dahin zu kommen – um auf dem neuen Org Board ein allgemeines Personalmitglied zu sein, muss eine Person – um ein technischer Mitarbeiter zu werden – ein grundlegendes technisches Zertifikat haben, und dies wird in der Organisation erworben, und es hat einfach mit einigen der grundlegenden Fakten der Organisation zu tun. Das ist alles. Es ist eine sehr, sehr einfache Sache.

Und damit ein Verwaltungsmitarbeiter mehr als eine Einstufung als temporär haben kann, muss er einfach deren grundlegendes Zertifikat haben, welches einfach das grundlegende Zertifikat der Organisation ist. Sie wissen, wo das Kommunikationszentrum ist, nicht wahr? Aber nichtsdestoweniger, müssen dazu etwas studiert haben und das kleine Checksheet bestanden haben, das damit einhergeht. Dann werden sie als "vorläufig" eingestuft.

Und ein Vorläufiger wäre ein Mitarbeiterstatus I, und ein Vorläufiger kann natürlich versetzt werden. Ein Vorläufiger kann recht leicht herumgeschoben werden, versteht Ihr, um das Personal auszugleichen und solche Sachen. Man muss ihn nicht um Erlaubnis bitten.

Und nach einer Zeit, wenn diese Person ihr Checksheet für den Vorläufigen-Status für den nächsten Schritt fertig ausgefüllt hat, nun, dann rückt sie auf und wird ein allgemeines Personalmitglied. Und zu diesem Zeitpunkt hat er Gleichheit, Privileg und Brüderlichkeit, versteht ihr? Und man muss ihn abschießen, um ihn zu versetzen. Versteht Ihr die Idee?

Anders gesagt, er hat für eine Stellung gearbeitet und sie erreicht, wo er... nun, er könnte ziemlich unverschämt sein, und es würde ihm dennoch nichts passieren. Aber dann geht es von da aus weiter nach oben. Es gibt die Ränge in einer Organisation – einfach die selben alten Ränge, die es immer gegeben hat. Es gibt den Verantwortlichen: Ein Rang, den wir von Zeit zu Zeit so benannt haben, dies ist aufgetaucht und wieder verschwunden und so weiter, wir haben etwas einen Beauftragten genannt. Nun, ein Verantwortlicher wäre der Leiter einer Untersektion oder so etwas. Zum Beispiel wie der Adressverantwortliche; Ihr habt dies auf Org Boards gesehen und so fort. Nun, das ist der erste und niedrigste Rang von Führungskräften.

Und dann gibt es da die Rangstufe des Beauftragten, was einfach die Sektion bedeutet. Er ist verantwortlich für eine Sektion. Wie man zum Beispiel hier die Cramming-Sektion hat. Gut, das wäre der Cramming-Beauftragte.

Und dann geht man nach oben, und es gibt ein paar – oder drei Bezeichnungen, die als solche keinerlei Status bedeuten, sondern bloße Titel sind. Ihr versteht also, dass es da so einige Titel auf einem Org Board geben könnte, die nicht mit einem Status zusammenhängen. Gut, da gibt es diese Sache namens Kommunikator. Das bedeutet keinerlei Rang oder Status; ein Bursche ist ein Kommunikator, versteht Ihr?

Und es gibt diese Sache namens Stellvertreter. Man sieht "Stellvertretender" vor einem Namen stehen, das bedeutet nicht, dass dem irgend jemand zugewiesen ist. Ein Posten kann auch Stellvertreter haben, wenn er ordnungsgemäß besetzt ist. Unter einem Leitenden HCO-

Sekretär könnt Ihr vielleicht zwei oder Stellvertreter sehen. Versteht Ihr? Stellvertretender Leitender HCO-Sekretär. Nun, das bedeutet überhaupt nichts.

Wenn der Posten lokal von einer Organisation besetzt wird, nun, er darf lediglich als Stellvertreter besetzt werden. Wenn er von Saint Hill eingesetzt wird, nun, dann wird daraus ein Amtierender, was der erste Rang ist. Und eine Weile lang wird der Posten im Amtierenden-Status gehalten, und dann wird er im vollen Status gehalten. Das "Amtierender" wird einfach entfernt. Aber daran würde man den Unterschied zwischen einer Besetzung durch die lokale Org und durch Saint Hill erkennen. Seht Ihr das nicht? Die lokalen Besetzungen sind alles Stellvertreter, wenn es Besetzungen von Führungsposten sind. Wenn es Besetzungen von Saint Hill aus sind, tja, dann steht da "Amtierender" oder es steht gar nichts davor, seht Ihr?

Das wäre zum Beispiel, sagen wir mal man hätte so etwas wie einen Stellvertretenden Leitenden HCO-Sekretär. Das wäre einer der höheren – der höchsten beiden Ränge in der Org. Damit geht keinerlei Dauerhaftigkeit irgendeiner Art einher. Ein Windhauch kann durch das Fenster kommen und diesen Titel von der Tafel blasen, seht Ihr?

Denn es ist nichts außer einem zugewiesenen Titel. Es ist einfach jemand, der die Sache eine Weile ausfüllt, bis jemand dort eingesetzt werden kann oder er bestätigt wird, versteht Ihr?

Dann seht Ihr so etwas wie einen Amtierenden Leitenden HCO-Sekretär. Gut, Ihr wüsstet auf der Stelle dass es sich dabei um eine Besetzung durch Saint Hill handelt, und das bedeutet eine offizielle Besetzung. Und nach einem kurzen Zeitraum bis zu einem Jahr, wo der Titel als Amtierender innegehabt wird, und dann wird das "Amtierender" weggewischt, und es wird einfach zum Leitenden HCO-Sekretär, und das wäre eine vollwertige Einsetzung.

Gut, wenn ich sage, dass es da ein paar Status gibt, nach denen keine Nummer steht, dann ist es diese Art Sache, versteht Ihr?

Ein Stellvertreter – gut, das verändert die Nummer von niemanden, weil er ein Stellvertreter ist, seht Ihr? Aber eine Person müsste tatsächlich den Mitarbeiterstatus des Postens haben, um ein Amtierender zu sein. Also müssten sie die Checksheets über die Organisation und so fort bestehen, um eine Einsetzung als Amtierender zu bekommen.

Dann können zwei oder drei Dinge geschehen. Man kann eine Person nehmen und sie einsetzen und schauen, wie sie sich schlägt, versteht Ihr? Nun, tatsächlich kann man nicht warten, bis Saint Hill eine Sache untersucht, während niemand den Posten des DoT übernehmen will, also muss ihm jemand als Stellvertreter zugewiesen werden. Dies könnte nun von Saint Hill rückgängig gemacht werden oder auch nicht, seht Ihr? Und so könnte eine lokale Org fast jeden Posten mit jemandem als Stellvertreter besetzen. Sie müssen niemanden um Erlaubnis bitten. Aber damit dieser Posten irgendeine Bedeutung bekommt oder er die Bezahlung dieser Stufe erhält, müsste er von Saint Hill besetzt werden.

Und natürlich bekommt Saint Hill da jetzt eine enorme Unterstützung, weil die Unterabteilung für Prüfungen Checksheet-Prüfungen dafür durchführen wird, und gerade im Moment geben sie Checksheet-Prüfungen ohne das Checksheet. Sie nehmen einfach ein leeres Blatt Papier, und für jedes Bulletin, das die Person besteht, und jedes Policy Letter, das sie

besteht, geben sie ihr ein Okay darauf, dass sie es bestanden hat. Gut, und später wird dies auf das Checksheet übertragen, auf das es gehört.

Was ich also im Moment mache, ist einfach die Bulletins und Policy Letters und Materialien herauszugeben die für diese verschiedenen Status erforderlich sind. Und sie sehen wie eine richtige Lawine aus, seht Ihr?

Hier ist der Status für einen Direktor, der Status für einen Sekretär, der Status für einen Leitenden Sekretär. Ziemlich undifferenziert, diese Bulletins ergießen sich einfach. Eines wird also die Theorie der Organisation an sich zum Thema haben – die Theorie davon, wie sie aufgebaut ist, wie sie zusammengesetzt wird und warum, versteht Ihr? Nun, diese Sache kommt geradewege Seite an Seite heraus mit "Füllfederhalter müssen um 9 Uhr morgens befüllt werden", versteht Ihr? Gut, natürlich, das wäre der Status eines Leitenden HCO-Sekretär – die Theorie der Organisation. Wie setzt man sie zusammen? Wie läuft sie? In dieser Richtung gibt es fürchterlich viel zu wissen.

Eines der Dinge nun, das an diesen Status-Hutbüchern interessant ist, die am Ende niedergeschrieben sein werden – sie werden jetzt nicht in dieser Form niedergeschrieben, aber in dem Hutbuch, das am Ende stehen wird, werdet Ihr eine interessante Sache finden (einige von ihnen werde gerade jetzt zusammengestellt), aber es gibt einen zusammenfassenden Absatz, der die ganze Unterabteilung umfasst. Und ein kleiner Satz wird die Sektion erfassen. Darin wird die ganze Geschichte bestehen.

Das sind einfach die Einführungen. Versteht Ihr? Nun, wir nehmen die Unterabteilung für Review. Die ganze Funktion und Tätigkeit der Unterabteilung für Review und alles, was sie macht, wird in einem Absatz-brrrrt-bumm! wiedergegeben. Und dann wird jede ihrer Sektionen in einem Satz abgehandelt – schwupp. Aber damit wird die Niederschrift – die *vollständige* Niederschrift – eingeführt, die dann einfach Seite um Seite um Seite aus der vollständigen Niederschrift über die Unterabteilung für Review besteht und aus der vollständigen Niederschrift über jede einzelne ihrer Sektionen.

Gut, eine Person, die in diesem Bereich arbeitet, die für diesen Teil der Org eingeteilt ist, kennt natürlich die großen Abschnitte. Aber jeder andere muss ab einer bestimmten Statusstufe die kleinen Absätze und Sätze kennen. Damit sie einfach wissen, wofür das da drüben da ist, nicht um es zu leiten, aber so, dass sie damit arbeiten können. Sie sagen: "Oh ja, ja. Das ist diese und jene Sektion. Oh ja, klar, die soll die Studenten nehmen und so weiter. Jawohl."

Wie sie dies machen, ist tatsächlich ziemlich bemerkenswert, aber es ist nicht in der allgemeinen Ausbildungsstufe enthalten. Wenn ein Bursche dann also einer Unterabteilung oder einer Abteilung zugewiesen wird, in der er zuvor nicht gewesen ist, tja, dann würde außerdem sein Status vielleicht unangekratzt bleiben, aber er bliebe als Amtierender eingesetzt. Könnt Ihr mir folgen? Bis er diese spezielle Abteilung gemeistert hat, und das ist der Grund für den Unterschied zwischen einer Einsetzung als Amtierender und der dauerhaften Einsetzung. Versteht Ihr die Idee?

Ihr setzt also niemals – Ihr könntet jemanden von einer dauerhaften Einsetzung wegnehmen, sagen wir mal, von einem Direktorposten – gut, nehmen wir mal den DofT, er ist ein DofT, der dauerhaft eingesetzt wurde. Und Ihr wollt ihn befördern, und der Posten in der Qualifikationsabteilung ist unbesetzt. Also gut, der Qualifikationssekretär ist unbesetzt, und dort ist

niemand in dieser Richtung qualifiziert, sei es aufgrund von Status oder von der Dauer der Einstellung her oder aus sonst irgendeinem Grund, also steht er offensichtlich ihm zu, versteht Ihr? Gut, Ihr könntet diese Person zum Amtierenden Qualifikationssekretär machen und dies dann bestätigen, wenn er seine Nachtstunden über all diesen Hutbüchern dieser Abteilung verbracht hat, und zu diesem Zeitpunkt, tja, dann würde er zum Qualifikationssekretär.

Ihr könntet nun sagen, dies ist auf lange Sicht angelegt. Und das ist wahr, man muss irgendwo anfangen, um Ordnung und Organisation in die Sache zu bringen. Und dies ist ganz bestimmt auf lange Sicht angelegt, und es wird eine ziemliche Weile dauern, um dies aufzubauen. Ich bilde mir nicht ein, dass dies noch vor nächster Woche vollständig umgesetzt sein wird. Das war ein Witz. Ich erwarte, dass es überall auf der Welt bis August vollständig umgesetzt sein wird, mit lautem Gebell.

Es ist sehr interessant, dass jetzt im Moment die Orgs – sie haben das Org Board noch nicht. Dies ist ein fauler Trick von mir. Es war nicht bedeutsam und so weiter, aber es gab ein paar andere Sachen, die herausgebracht werden mussten, bevor man das Org Board herausbringen konnte. Und das Org Board veränderte sich ein bisschen, und erst vor ein paar Wochen ist es in einem bestimmten Rahmen angelangt, der sehr gut aussah und kein Rahmen zu sein scheint, der sich verändern wird. Da wäre er.

Und jetzt hängt es nur noch von der 37. Stunde meines Tagesablaufs ab, dass es erledigt wird, denn ich muss es noch beschriften – es vollständig aufschreiben und beschriften. Ich habe es im Moment bloß als grobe Skizze. Ich muss es in eine vergrößerte grobe Skizze übertragen und sie dann beschriften und sie hinunter in die Dunkelkammer bringen und große Kopien von dem Ding machen und die dann in alle Richtungen abfeuern, und dann werden sie ihr Org Board haben.

Aber dieses Org Board – einzelne Teile davon sind veröffentlicht worden. Zum Beispiel wurde vor Kurzem die Technische Abteilung veröffentlicht. Tja, einfach ihre Technische Abteilung. Ich habe ihnen einfach gesagt, dass sie eine Technische Abteilung einrichten sollen und einen Ethikbeauftragten und einen Direktor für Prüfungen einsetzen sollen, seht Ihr? Das war alles. Einfach ihre Technischen Abteilungen und das und das.

Nun, ich zeigte ihnen ein kleines Bild in einer Sec ED – vielleicht habt Ihr die Sec ED gesehen – bloß ein grobes, handgezeichnetes Bild des Org Boards der Technischen Abteilung. Und das ist schon ausreichend. Und ich sagte ihnen, sie sollten es darüber hängen, unterhalb davon, wo sie immer die Akademie und das HGC hatten und so fort, und es einfach in dieser Form dort anzubringen. Tja, sie werden es dort aufhängen und so fort, und dann werden sie feststellen, wie diese schreckliche Sache passiert. Dann werden sie feststellen, dass nun, wo sie nichts außer dieser Technischen Abteilung mehr oder weniger eingerichtet haben, es damit losgeht, dass sie einen Teil dieses Verkehrs abbekommen, der angefangen hat, sich in ihre Richtung zu bewegen. Übrigens fangen die Organisationen gerade jetzt an, sich von Notlage wegzubewegen. London ist gerade heute aus Notlage herausgekommen und hat dafür die höchsten Glückwünsche bekommen. Andere Organisationen sind dabei, hochzukommen, und alles sieht ganz gut aus.

Aber die Nr. 8 des "Auditors" wird in ihren Gegenden in wenigen Wochen einschlagen – bei jedem in ihren Gegenden. Und das wird den Anfang davon machen, Verkehr zu entwi-

ckeln, und dieser Verkehr wird sich auf diese Technische Abteilung zu bewegen. Deswegen versuche ich, sie dazu zu bringen, eine Technische Abteilung hinzustellen, damit sich diese des Verkehrs annehmen kann, und dazu, dass sie ihre Kurse und so fort genau richtig ausbreiten, damit sie den stärkeren Verkehr aufnehmen können, versteht Ihr?

Nun, das ist alles wunderbar. Sie werden das alles machen. Das ist gewiss. Und sie fangen an, Verkehr durch ihre Technischen Abteilungen zu leiten, und sie werden bemerken, dass sie einen Ethikbeauftragten haben, und der Ethikbeauftragte wird zu sich kommen und die Linien in Ordnung bringen.

Alles, was Ethik eigentlich macht, ist die Linien im Griff zu halten, so dass Ihr weiterleiten und auditieren könnt. Seht Ihr, alles, wofür Ethik eigentlich da ist, die Gesamtheit ihrer Aktivität – sie ist einfach dasjenige zusätzliche Werkzeug, das nötig ist, um es möglich zu machen, dass die Technologie in kommt. Tja, der Mensch hat diesen Zweck für sein Recht und seine Rechtsprechung nicht. Er möchte Leute zerquetschen, die ihm Ärger machen. Das ist nicht der Fall beim Umgang mit Ethik. Das ist eine völlig andere Tätigkeit. Und Ihr werdet feststellen, dass es eine fabelhaft erfolgreiche Tätigkeit ist. Sie werden es mit zu viel Gewalt handhaben, und sie werden es zu leicht angehen, und schließlich werden sie das richtige Maß finden, und sie werden schließlich diesen fantastisch einfachen Punkt lernen: dass Ethik dazu da ist, um jemandem zu ermöglichen, Technologie in zu bringen. Versteht Ihr, es ist der Druckverband, bevor der Arzt kommt. Versteht Ihr die Vorstellung? Sie macht es möglich, Technologie in zu bekommen.

Wenn ein Bereich zu enturbuliert ist und es zu viel Geschwätz und Geplapper gibt, das in einem Bereich vor sich geht, wenn in einem solchen Ausmaß Sachen auseinandergerissen und die Leute darin herumgestoßen werden, dass man die technische Seite nicht in bekommen kann. Dann ist alles, was man tun muss, lange genug Ruhe hineinzubringen und zu sagen: "Sitz! Platz!", genau bis zu dem Punkt, wo man in der Lage ist – bis der Auditor kommt. Versteht Ihr die Vorstellung? Ihr könnt also einfach diesen Bereich stillhalten. Jetzt bringt Ihr ihn mit Ethik in Ordnung, und dann bringt Ihr die Technologie in Stellung. Jetzt fangen Auditoren an, mit *dem* Prozess zu auditieren, mit dem sie auditieren *sollen*, seht Ihr? Jetzt fangen die Fälle an, so *durch* das HGC zu laufen, wie sie laufen sollen. Jetzt fängt der Student an, durch seine Kurse voranzugehen und die Materialien zu bekommen, die er bekommen soll. Wir haben keine kleinen, vergesslichen Auslassungen mehr wie ihnen keine Checksheets zu geben oder so etwas, seht Ihr? Und diese technische Seite kommt in, versteht Ihr?

Nun, wenn die technische Seite in gebracht worden ist, tja, Ethik – so weit führt man eine Ethikaktion durch. Man führt eine Ethikaktion bis zu dem Punkt, wo man die technische Seite in bringt. Nicht weiter.

Und ich finde es interessant, dass gemäß einigen Vergleichszahlen die Bekanntmachung eines Unterdrückers als Unterdrückerische Person anscheinend das Äquivalent einer öffentlichen Hinrichtung ist. Man erzielt genau – das ist jetzt kein Scherz – man erzielt genau dieselben Reaktionen beim Individuum.

Und es gibt dabei etwas Interessantes. Im Laufe der Jahre habe ich herausgefunden, dass wenn man die Zertifikate von jemandem aufhebt – peng! – dass er innerhalb von zwei oder drei Jahren wieder zurück war, in Ordnung gebracht worden war und er es gut machte.

Allerhöchstens nach zwei oder drei Jahren. Aber wenn man seine Zertifikate nicht aufhob, dann wanderte er davon und man hörte nie wieder von ihm und er ging zur Hölle. Das ist nun eine interessante Sache für Euch. Das ist einfach ein empirisches Datum.

Neulich zum Beispiel – ich überprüfe jetzt alle Werbesendungen, die von den Organisationen verschickt werden – und neulich war ich ganz fasziniert, als ich einen Namen las, der als derjenige angekündigt wurde, der einen Vortrag über Scientology an einem Tag der offenen Tür halten sollte, welcher überall beworben wurde – ein Name. Und vor wenigstens fünf, sechs Jahren, lief er im Kreis herum und stampfte auf und brüllte und heulte und diese Art von Dingen, und er werde dies und jenes tun und so fort. Also sagte ich ihm einfach: "Gut, Söhnchen, deine Zertifikate sind aufgehoben. Und sobald du es für richtig findest" – so haben wir es in jenen Tagen gemacht – "500 Stunden Auditing auf deine eigenen Kosten zu nehmen", ich glaube, das war es, "gut, dann werden wir in Betracht ziehen, sie dir wieder zurückzugeben."

Und was sagt Ihr nun. Zu jener Zeit, als wir dies zu tun pflegten, haben sie immer so getan, als ob es ihnen egal sei. Es war ihnen egal. Aber es ist sehr interessant, wie froh sie immer waren, wenn sie ihre Zertifikate wieder bekamen. Das war das, was bemerkenswert war. Ungefähr zwei Jahre vergingen, und beim Zeus, er bekam sein Auditing, er wurde in Ordnung gebracht, und seitdem ist er immer gut zurechtgekommen. Und hier ist er, er fiel mir neulich auf und so fort (ich bin einfach einiges an Literatur durchgesehen), tja, er ist der angepriesene Vortragende der Organisation bei einem Tag der offenen Tür und so fort. Mit anderen Worten, jedermann hatte dies vergessen, bis ich Euch daran erinnert habe. Versteht Ihr?

Und wenn – anders ausgedrückt – Ihr eine ordentliche Disziplinarmaßnahme in irgendeiner Richtung durchgeführt habt, wo jemand Leute ruiniert und versucht, die Org in Stücke zu schlagen, und versucht, die Dinge durcheinanderzuwerfen, dann bringt es sie aus irgendeinem Grund zurück, wenn man ihnen ein Etikett aufklebt. Und wenn man wegen ihnen gar nichts macht, dann setzt sich die Enturbulierung nicht nur fort, sondern sie gehen weg und gehen verloren und rauschen ab in die Hölle. Ist das nicht interessant?

Meine Daten weisen also ziemlich bestimmt in die Richtung, dass es eine sehr unfreundliche Sache ist, wenn man nicht versucht, Ordnung in einen Scientology-Bereich zu bringen. Und es ist eine extrem unfreundliche Sache, wenn man jemandem, der versucht, jedermann in seiner Nähe umzuhauen, nicht einen harten Stoß versetzt und sagt: "Ruhe, Bursche. Wir lassen das jetzt sein." Seht Ihr? Das ist sehr interessant.

Der Mensch reagiert nun natürlich ungeheuer stark auf etwas, was Rechtsprechung genannt wird und was er lächerlicherweise Gerechtigkeit<sup>34</sup> nennt. Aber natürlich hat der Mensch kein Verstehen, mit dem er irgendeine der Hinrichtungen verteidigen könnte, denen er sich verschrieben hat. Anders gesagt, er hat keine wirkliche Rechtsprechung, weil sie zu keinem Endprodukt führt. Ihr ausschließliches Endprodukt ist Bestrafung. Ihr ausschließliches Endprodukt ist es, etwas zu tun. Also, dass es die Gemeinschaft nicht in Ordnung bringt, ist offensichtlich, denn – nun gut, es bewirkt ein wenig Gutes, aber – vielleicht – aber es offenbart sich in der Tatsache, dass überall auf der Welt das Verbrechen ständig zunimmt. Und die Verbrechenstatistiken der Welt steigen heute viel höher und schneller als die Bevölkerung wächst.

---

<sup>34</sup> Anm.d.Übs.: Rechtsprechung und Gerechtigkeit sind im Englischen dasselbe Wort, "justice".

Und Beamte, die Recht und Ordnung durchsetzen, sorgen sich deshalb heutzutage so sehr, dass diejenigen, mit denen ich im Laufe des letzten Jahres gesprochen habe, in einem sehr apathischen Geisteszustand waren, und sie wollten sich hinlegen und aufgeben. Das ist eine seltsame Geisteshaltung für die beste Polizei der Welt, oder? Tja, das liegt daran, dass es kein Endprodukt gibt.

Nun, man steckt jemanden ins Gefängnis. Also steckt man ihn ins Gefängnis. Also wird er, wenn man ihn aus dem Gefängnis freilässt, losgehen und wieder ein Auto stehlen, und man steckt ihn wieder ins Gefängnis. Versteht Ihr? Noch schlimmer ist, dass sie nicht in der Lage sind, mehr zu tun, als ein Individuum mit der Art von Disziplinarmaßnahme, die sie anwenden, zu verschlechtern. Also gibt es da kein Endprodukt außer Bestrafung, also ist es einfach das alte MEST-Universums-"Bestrafe jedermann. Nieder mit jedermann", seht Ihr?

Nun gut, wenn man versucht, ein Ethiksystem jenseits davon in zu bringen, dann ruckelt man natürlich an einer Menge Banken von Leuten. Und das ist recht leicht, denn natürlich können diese Wörter im Reaktiven Verstand als Endwörter gefunden werden. Also wird man als Ergebnis eine beträchtliche Reaktion hervorrufen. Aber es ist sehr interessant, dass heute ein weit größerer Anteil der Leute in Scientology ein anständiges Ethikniveau bevorzugen und Ethikaktionen bevorzugen als darauf einschlagen, denn sie sehen, dass damit die Dinge in Ordnung kommen werden.

Nun, eigentlich ist das, was es schlussendlich macht, ihnen eine bessere Ausbildung zu verschaffen, eine bessere Organisation und ein besseres Erfassen des Gebietes Scientology, und weniger Missbrauch davon. Das ist das genaue Endprodukt einer Ethikaktion.

Und Ethik ist nur dafür da – Leute werden dies dementsprechend in Scientology lernen, dass das ganze Ausmaß einer Ethikaktion darin besteht, Technologie in zu bekommen. Das ist alles, für was sie da ist, und sonst nichts.

Man kann nun Leute nicht zu Technologie verurteilen. Das ist recht interessant. Man kann niemanden dazu verurteilen, besser zu werden. Aber man kann ihn todsicher dazu verurteilen, nicht besser zu werden. Denn was machen wir schließlich? Wir sind tatsächlich und ausschließlich dazu da – in der Tat freiwillig – um Leuten zu helfen, sich selber zu helfen und besser zu werden. Das ist alles, was wir machen.

Es hält nun niemand eine Pistole an *unseren* Kopf, um uns zu zwingen, dies zu tun, folglich wäre die einzige Sache, die wir machen würden, die normale Sache, die wir ohnehin machen würden. Nachdem ein Kerl soundsoviel Aufruhr gestiftet hat, verlieren wir unseren Drang, ihm beizustehen. Und das ist wirklich die grundlegende Aussage über eine Ethikaktion. Sie ist einfach ein Ausdruck dieser normalen Reaktion von "Wir kümmern uns nicht mehr darum, dich zu unterstützen", oder, "Wir kümmern uns ein oder zwei Wochen lang nicht mehr darum, dich zu unterstützen. Geben dir eine Gelegenheit, darüber nachzudenken." Könnt Ihr mir folgen?

Das Endprodukt einer Ethikaktion ist also, Technologie in zu bekommen. Und das ist ihre ganze Tätigkeit.

Ganz ohne nun eine Organisation in die Luft zu jagen, wenn man sich die Ethikniveaus... die Aktionen, oder die Rechtsprechungsaktionen von Organisationen und riesigen Re-

gierungen und Imperien sehr sorgfältig anschaut, und die von Unternehmen und von diesem und jenem, und diese Dinge miteinander vergleicht, dann wird man feststellen, dass einem ein paar ziemlich erstaunliche Daten in den Schoß fallen. Sie sind dem, was man vielleicht glaubt, in solchem Maße entgegengesetzt, dass man vielleicht dazu neigt, sie zu ignorieren. Aber nach einer Weile sind die Daten selber zu überwältigend.

Das straff geführte Schiff, das mit Härte regierte Imperium, das böse geführte Regiment haben normalerweise eine hohe Moral und arbeiten wie verrückt, können sich selber aus fast allem herausbringen und überleben praktisch ewig. Und die nachlässig geführten gehen rasch über Bord.

Ich bin dem zuerst auf die Spur gekommen beim Studieren... übrigens, wenn Ihr mal sonst nichts zu tun habt, lest Gibbons "Verfall und Untergang des Römischen Reiches".<sup>35</sup> Das ist ein ganz schönes Ding. Ich machte mich vor einigen Jahren daran, weil ich Schlafprobleme hatte. Aber ich beschloss, dass ich es vom einen Ende dieser vielbändigen Reihe bis zum anderen lesen würde – das ganze Ding lesen würde. Und es war eine ziemlich interessante Übung. Ich hoffe, ich werde nie so ehrgeizig, dass ich anfangs, die Encyclopedia Britannica von einem Ende bis zum anderen zu lesen. Aber, ich muss sagen, mir geht jetzt, wo sich Ian Fleming<sup>36</sup> einen anderen Körper gesucht hat, der Lesestoff aus. Vielleicht muss ich es machen.

Aber als ich dies studierte, war ich über eine Sache sehr erstaunt, die ich überhaupt nicht verstand, und ich konnte keinerlei Sinn da hineinbekommen, und es ließ einfach meinen Mund sperrangelweit offenstehen. Nur lange Zeitspannen von fortschrittlicher Regierung und der Erholung von Barbarenangriffen und innerem Aufruhr waren Zeitspannen, als der Kaiser ein Verrückter war, einfach ein sadistischer Blödmann. Es macht überhaupt keinen Sinn. Wenn ein guter Kaiser drankam, und er brachte alles in Ordnung und machte die Straßen frei und machte all die fortschrittlichen Dinge, die er hätte machen sollen, und er war innerhalb von zwei bis achtzehn Monaten tot. Man hatte ihn umgebracht und alles stürzte zusammen. Und dann übernimmt ein anderer Typ. Foltert jedermann in Sichtweite. Schießt jedermann in rauchende Stücke. Wirft sie den Löwen und den Elefanten vor, weil er sich gerade an diesem Nachmittag langweilte.

So wie Caligula: Es gab da einen Burschen, der der König des Waldes oder so etwas irgendwo im Süden der Stadt war, also zog er mit ein paar Schlägern dort hin und brachte ihn um, einfach nur zum Spaß. Es war eine Art Schrein; er hatte an dem Tag einfach Lust, Schreine zu entweihen. Er schlug sein Pferd zum Ritter. Er war ein schnatternder Wahnsinniger. Und er regierte weiter.

Tiberius, ein Perverser – jahrein, jahraus, und er stirbt ohne Stiefel an den Füßen, ruhig im Bett, umringt von seinem weinenden Gesinde. Aber der nächste Bursche danach, der sagt, dass er den Feind besiegen wird, und dass er das Imperium in Ordnung bringen wird und die Steuern verringern und Landreformen durchführen und all die guten Dinge, von denen man denkt, dass ein guter Kaiser sie machen würde – tot!

---

<sup>35</sup> Anm.d.Übs.: Edward Gibbon, britischer Historiker, 1737-1794; schrieb eine die Zeit vom Tod Mark Aurels (180) bis zum Fall Konstantinopels (1453) umfassende "Geschichte des Verfalls und Untergangs des Römischen Reiches" in 6 Bänden

Und ich konnte es nicht glauben. Und dieses Datum polterte immer weiter in meinem Oberstübchen herum, hin und her. Und ab und zu... Tja, es musste stimmen. Denn da war es. Es ist ein fester Bestandteil der Geschichte. Also schaute ich es mir an und verglich es mit meinem eigenen Wissen über das Thema; jawohl, das war wahr. Ich hatte nie versucht, irgend etwas so zu führen. Mann, wisst Ihr, das ergab für mich überhaupt keinen Sinn.

Und ich führte eine Expedition oder ein Schiff oder so etwas, und normalerweise war die ganze Disziplin, die in Bezug auf die Sache stattfand, dass ich jemanden auf die Brücke pffiff – ohne die normale Disziplinaranhörung oder irgend etwas, was man haben sollte, nicht wahr – ich pflegte einfach zu sagen: "Das ist eine Sache zwischen nur mir und dir. Junge, du hast die Mannschaft im Stich gelassen. Also, was wirst du jetzt deswegen unternehmen?" Und er pflegte mir zu sagen, was er deswegen unternehmen würde, und das war das Ende vom Lied. Und ich hatte üblicherweise sehr nette, ruhige, ordentliche Schiffe. Ich verlor niemals irgend jemanden bei irgend etwas. Es war ziemlich erstaunlich, seht Ihr? Diese andere Sache ergab also keinen Sinn.

Tja, offensichtlich konnte man, wenn man in sehr eng mit einer relativ kleinen Gruppe zu tun hatte, allein kraft der eigenen Persönlichkeit, einen Bereich von Ruhe ausbreiten, in dem alles ordentlich war. In Ordnung.

Jetzt werde ich Euch ein Geheimnis verraten. Ihr steht gerade davor, Euch in diesen turbulenten Bereich namens "de' allgemeine Person aus de' Öffentlichkeit" hinauszubewegen, und sie ist bekloppt! Wir operieren nicht mehr nur hier, seht Ihr? Wir hatten unsere internen Schwierigkeiten, aber sie stellten sich immer an den öffentlichen Bereichen der Org ein. Sie geschehen dort, wo im Allgemeinen die Öffentlichkeit auf die Org auftrifft, seht Ihr, dies sind die Punkte, von denen Ihr erwarten könnt, dass sie von dannen gehen. Das sind die ersten Linien, die out gehen.

Nun, die Registrar-PC-Linie: einfach den PC von und zum Schreibtisch des Registrars zu bekommen und ihn weiter zum DofP zu bekommen. Das ist normalerweise die erste Linie, die von dannen geht. Gut, natürlich, das ist die Rezeptions- ... die Eingangslinie für die Öffentlichkeit, und die Linien, die da in der Nähe sind, zerbrechen dauernd. Wenn ich in einer org bin, dann setze ich diese Linie etwa jeden – etwa einmal alle drei Monate zusammen. Sie verschwindet einfach vollständig und geht in die Brüche.

Also, das ist eine interessante Sache, nicht wahr? Ich gab gewöhnlich uns die Schuld – nicht sehr ernsthaft – aber ich dachte immer, dass da etwas schrecklich verkehrt mit uns sein müsste, dass wir versuchen, eine Bewegung solcher Größe und Weisheit auf die Erde zu bringen und dennoch so enturbuliert und herumgestoßen werden können und so weiter. Schließlich kam ich so weit, dass ich ein bisschen nach außerhalb der Organisation schauen konnte, und ich fand heraus, dass wir nicht herumgestoßen werden – das ist das Komische. Verglichen mit anderen Sachen; sie werden wirklich herumgestoßen. Ja, aber sie werden mit einer brutalen Disziplin zusammengehalten, damit sie überhaupt in Reih und Glied bleiben. Sie wird ihnen sehr nahe vor das Gesicht gehalten.

---

<sup>36</sup> Anm.d.Übs.: Ian Lancaster Fleming, englischer Schriftsteller, 1908-1964; Verfasser der erfolgreichen, häufig verfilmten James-Bond-Agentenromane.

Aber im Laufe der Zeitspanne unseres Daseins haben wir gesehen, wie mehrere Organisationen in die Brüche gingen. Es gibt mehrere Regierungen, mit denen es sehr deutlich bergab gegangen ist. Sie sind ziemlich in Unordnung gekommen. Die Verbrechensrate ist gestiegen. Die Zahl der Bankrotte gemessen an der Zahl der Unternehmen ist gestiegen – gestiegen – gestiegen; sie steigt höher und höher. Die Maßnahmen, die von Regierungen getroffen werden, zielen üblicherweise auf Manager ab. Sie versuchen gewissermaßen, die Dinge aus dem Geschäft zu schaffen. Die Enturbulation dort ist sehr groß. Der Polizeibeamte ist immer weniger und immer weniger in der Lage gewesen, den Dingen Einhalt zu gebieten. Und während desselben Zeitraums sind wir immer mehr in der Lage gewesen, Dingen Einhalt zu gebieten, und wir haben uns immer weiter verbessert. Und unsere Organisationslinien werden immer empfindlicher, und wir hatten immer mehr Dauer – das heißt, immer mehr Überlebenspotential. Und die Technologie wurde natürlich gleichzeitig besser, aber sie wurde besser angewendet. Versteht Ihr? Wir bewegen uns genau auf der umgekehrten Kurve.

Also, wir könnten damit noch lange, lange weitermachen. Wir könnten auf unserer Gradientenskala weitermachen, und individuell und auf andere Weise gesehen *werden* wir in einem gewissen Ausmaß auf unserer Gradientenskala weitermachen. Aber wenn wir auf einmal damit anfangen, Organisationen zu expandieren, langen wir geradewegs hinaus zu dieser rohen, turbulenten Masse namens Öffentlichkeit. Wir langen geradewegs hinaus in eine Gesellschaft hinein, die noch nie so gut ausgesehen hat und der es noch nie ganz so schlecht gegangen ist.

Anders gesagt, wir mussten irgendwelche Waffen haben, irgendwelche Werkzeuge, um unsere Reichweite zu vergrößern, damit wir unsere Aufgabe rechtzeitig erledigen konnten. Alles nun, was wir machen mussten, war unsere Reichweite zu vergrößern. Wie nun vergrößert eine Scientology-Führungskraft ihre Reichweite? Wie vergrößert ein Scientology-Mitarbeiter seine Reichweite? Wie kann er mehr Leute still halten, damit sie auditiert werden können? Wie kann er dies anstellen?

Nun, ich habe einen weiteren Faktor herausgefunden. Und dies ist übrigens der Schlüsselfaktor, der folgendes beeinflusst: Ich fand heraus, dass wenn Leute sich aufwärts in Richtung OT bewegten, dass eine gewisse Geringschätzung auftrat. Nun, es hörte auf wichtig zu sein, nicht wichtiger als man es vielleicht finden könnte, einen Ameisenhaufen umzutreten. Wenn die Dinge zu ärgerlich werden oder so etwas, dann wird jemand zubeißen. Folgt Ihr mir? Jemand wird zubeißen. Also entwarf ich Ethik, als mir klarwurde, dass es nötig sein würde, dass die Leute ordentliche Bisse anbringen. Seht Ihr, wir müssen ordentliche Bisse anbringen.

Beispielsweise sollte man, bevor man das Kapitol in Washington hernimmt, es auf seinem Fundament herumdreht und es wieder hinsetzt, ganz bestimmt besser jemandem ein Comm Ev geben. Lasst uns auf legale Weise daran herangehen. Das klingt nun völlig unglaublich, oder? Und dennoch seht Ihr Euch wirklich einer solchen Sache gegenüber. Es ist egal, ob das innerhalb Eures Rahmens von Realität ist oder nicht. Stellt es Euch einfach als eine Möglichkeit vor. Egal wie weit hergeholt dies erscheinen mag – betrachtet es nichtsdestoweniger als eine Möglichkeit – dass wenn Wesen immer mächtiger werden würden und sie über irgend etwas ärgerlich werden würden und anfangen, irgend etwas in Ordnung zu bringen, dass sie dies wahrscheinlich so gründlich in Ordnung bringen würden, dass sich kaum jemand jemals davon erholen würde. Versteht Ihr?

Und – dies ist der andere fehlende Faktor – solange sie nicht irgendeine ordentliche Methode haben, um Dinge in Ordnung bringen, werden sie es auf sich selber nehmen, sie auf ihre gute alte Weise in Ordnung zu bringen, und es wird ein höllenmäßiges Schlamassel geben. Tja, da lag der Ausgangspunkt für Ethik. Und die andere Seite des Ausgangspunktes von Ethik ist, wenn eine Organisation expandiert... ich sage nicht, dass ein OT Rechtsprechung unterstehen sollte; nein, er muss irgendeine ordentliche, übereingestimmte Kommunikationslinie haben, mit deren Hilfe er etwas macht.

Zum Beispiel streite ich mich gerade mit Washington, DC, über eine einfache Tatsache: Unser Anwalt dort ist völlig entsetzt über die Erklärung von Lyndon Johnson<sup>37</sup> zur Unterdrückerischen Person. Er sagt, dass das überhaupt nicht genügen wird. Also ich weiß nicht, der Typ sitzt uns überall im Nacken. Ich glaube, er ist unterdrückerisch. Er hat die FDA<sup>38</sup> nicht zurückgepfiffen; wir mussten es selber tun. Wir müssen die halbe Regierung durchkämmen und sie wegschaffen, um die FDA wegzuschaffen. Das ist kein Scherz, wir machen das. Ihr macht da drüben in Washington eine wunderbare Arbeit, eine wunderbare Arbeit. Nicht nur läuft da eine Untersuchung vom Senat über das Ministerium für Gesundheit, Erziehung und Wohlfahrt und die FDA – die die FDA vermutlich den größten Teil ihrer Haushaltsmittel kosten wird und vielleicht zum Sturz der Leitung führen wird – sondern sobald das vorbei ist, wird das Repräsentantenhaus die FDA untersuchen.

Sie benutzen bereits unsere Ausdrücke in den Gerichten, wenn die Angelegenheit diskutiert wird. Die Klage könnte gar nicht genauer in den Ausdrücken formuliert sein, die man in dem Policy Letter finden kann, das ich darüber schrieb, als es ursprünglich passierte. Und die Ausdrücke, die in diesen Policy Letters und so fort auftauchen, sind jetzt Teil von Beschlüssen von US-Gerichten. Also: Wir können hinlangen.

Und natürlich habe ich bloß Spaß gemacht. Ich schlug jedoch vor, dass dem Präsidenten der Vereinigten Staaten zumindest eine Amnestie gewährt werden sollte. Und dass wir diese Dinge in einer ordentlichen Art und Weise machen. Und ich sehe wirklich keinen Grund, warum man ihn nicht als Unterdrücker ansehen könnte, wenn er versucht hat, unsere Organisation auszulöschen, indem er seine Hunde nicht zurückpfiff. Ich fand, dass das in seine Verantwortung fällt.

Aber unser Anwalt sagt, dass das den Präsidenten wütend machen würde. Nun, es ist interessant, dass unser Anwalt nicht deswegen dagegen ist, weil es albern wäre.

---

<sup>37</sup> Anm.d.Übs.: Lyndon Baines Johnson, 36. Präsident der USA, 1908-1973; wurde 1961 Vizepräsident und nach der Ermordung J.F. Kennedys 1963 Präsident. Unter dem Schlagwort "Great Society" intendierte er zunächst soziale Reformen (u.a. Wohnungsbau, Bundeshilfe im Bildungs- und Krankenwesen), die infolge der Verstrickung der USA in den Vietnamkrieg mit ihren Folgen (Inflation, weltweite Studentenunruhen, soziale Benachteiligungen) infrage gestellt wurden. Blieb Präsident bis 1969.

<sup>38</sup> Anm.d.Übs.: FDA, Abkürzung für "Food and Drug Administration" (Behörde für Nahrungs- und Arzneimittelwesen), eine Abteilung im US-amerikanischen Gesundheitsministerium, deren erklärte Absicht es ist, die Öffentlichkeit vor unsauberen und gefährlichen Nahrungsmitteln, Medikamenten und Kosmetika zu schützen. Die FDA versuchte in den 60er Jahren, die Scientologykirche anzugreifen, basierend u.a. auf der Behauptung, das E-Meter sei ein illegales Diagnosemittel für Krankheiten. Das HCO PL vom 29.10.62 handelt unmittelbar davon; auch in den HCO PLs vom 17.11.64 und vom 2.4.65 wird es erwähnt sowie an einigen weiteren Stellen.

Und unsere Anwälte unten in Victoria – da sind wir in dieser Auseinandersetzung weniger erfolgreich. Wir argumentieren hin und her, aber jetzt wird dort eine ziemlich sanfte Herangehensweise angewendet, und wir versuchen, die Sache durchzubekommen.

Lasst mich Euch diese brennende Frage stellen – lasst Euch diese brennende Frage stellen: Seid Ihr dafür, jemanden einfach ohne Warnung niederzuschießen, oder wollt Ihr Ethik? Seht Ihr? Das ist die Frage. Also, was bevorzugt Ihr? Die Art von Recht, die einfach launenhaft und wie ein Blitz aus heiterem Himmel jedermann in Sichtweite niederstreckt? Oder ist es jene Art von Recht, wo man sagt: "Hier ist der Pfad. Auch wenn er eng erscheint, versuche du, Scientology aus dem Rennen zu werfen, und du bist jenseits des Randes des Pfades. Und wenn du das getan hast, werden jetzt Dinge geschehen. Und wir werden sie in einer sehr rechtmäßigen Weise durchführen." Anders ausgedrückt, bei uns gibt es keine unrechtmäßigen Hinrichtungen. Jede unserer Hinrichtungen wird rechtmäßig durchgeführt. Versteht Ihr die Idee? Es gibt immer dreizehn Windungen in diesem Henkersknoten. Nicht wahr, es sind immer dreizehn Stufen, die hinauf zu diesem Galgen führen. Anders gesagt, selbst ein Blinder würde nach einer Weile herausfinden, das er gewarnt worden ist. Versteht Ihr die Idee?

Dies gilt nun zufällig nicht für mich. Ich kann mit Euch Burschen umgehen. Ich kann mit einer Menge mehr umgehen. Aber was wird von mir erwartet, hier als der einzige Polizist herumzusteher?

Was Ihr nun gerade jetzt im Kern vor Euch habt, ist ein kleines Ethiksystem, das in der tatsächlichen Anwendung angepasst wird – es wird angepasst und seine Verfahrensweisen werden überprüft. Und es funktioniert sehr, sehr schön. Und natürlich ist es nicht allzu sehr anders als das, was wir vorher gemacht haben, aber es wird als planmäßige Aktion durchgeführt, und es ist wirksam. Und der einzige Grund, warum es da ist, ist die Dinge ruhig zu halten, bis die Technologie in gebracht werden kann. In Ordnung. Sehr gut.

Wenn wir entlang dieser speziellen Linien agieren, dann scheppert es natürlich innerhalb von Organisationen, es rüttelt Scientologen auf. Ich kann mir vorstellen, dass es hier bei den Mitarbeitern genau jetzt zwei oder drei Leute gibt, die wahrscheinlich in den letzten 24 Stunden gesehen haben, wie ein Ethikbericht der einen oder anderen Art über sie eingereicht wurde. Irgendeine Führungskraft hat einfach einen Ethikbericht über sie eingereicht, seht Ihr?

"Hat willentlich und wissentlich den ganzen Aschenbecher über meine Schuhe ausgeleert." Sie sind dabei, sich an die Werkzeuge dieser Sache zu gewöhnen, und mit der Vertrautheit werden Sie dann in der Lage zu sein, sie vernünftig einzusetzen.

Sie sind dabei herauszufinden, wie sehr man jemanden mit Scientology-Ethik einen Schock versetzen kann. Mann, das ist eine brutale Dosis, wenn man es ganz durchzieht. Und sie finden heraus, wie sanft man es anwenden muss. Die Sanftheit der Anwendung ist fantastisch.

Wir hatten zum Beispiel jemanden, der viele Jahre lang hier in Saint Hill als Reinigungskraft arbeitete, und egal wie viel mit ihr geredet wurde, egal wie viel andere sie versuchten zu überzeugen, nichts davon hat sie dazu gebracht herauszufinden, dass es da eine Organisation gibt oder dass da irgendeine Art von Organisation vor sich geht. Sie arbeitet einfach für Mary Sue und mich, und sie macht weiter damit, und sie macht all diese Arbeit und so fort, und wenn irgend jemand sonst zu ihr spricht, tja, dann bekommt sie einen Schreianfall. Nun würdet

Ihr erwarten, dass Ethik so jemanden verstimmen würde, aber ganz im Gegenteil. Ich zeigte sie neulich wegen eines zerkratzten Türrahmens an. Offensichtlich war irgendein schweres Möbelstück gegen die Tür geschmettert worden, als wäre ein Elefant hineingelaufen – etwas sehr Unelegantes. Und ich füllte einen Ethikzettel aus und schickte ihr natürlich eine Kopie.

Ihr würdet nun denken, dass sie abhauen würde, schreiend und so fort. Sie reagierte auf die Sache sehr nett und teilte mit, dass es von Arbeitern verursacht worden war, als die Möbel auf diese Etage hochbrachten. Und sie identifizierte es und so weiter, und bei Petrus, heute reichte sie einen Schadensbericht über eine abgerissene Vorhangschnur ein, die sie im Haus gefunden hatte, und gab den an Ethik weiter. Für eine Person, die vor sehr kurzer Zeit einfach der Ansicht war, dass wir alle ein Haufen Bekloppter seien, war das ein enorme Fallverbesserung.

Nein, wenn Ihr Dinge in Eurer unmittelbaren Umgebung handhaben werdet, wenn Ihr diese Masse von Leuten aus der Öffentlichkeit da draußen handhaben werdet, wenn Ihr rohes Fleisch und all seine Unterdrückungen und die Potentiellen Quellen von Schwierigkeiten und den ganzen Rest davon handhaben werdet, und all die verschiedenen Übel, auf die wir stoßen, wenn wir diese Leute handhaben, dann werdet Ihr Waffen benötigen, um dies zu tun. Ihr fangt damit an, sie in die Organisation hineinzuschieben, und dieser Typ sagt: "Njä-jä-jä", und er fängt an, sich herumzutreiben: "Rrr-rrr-rrr-rrr." Also, wenn Ihr auch nur irgendwie mit dieser Sache namens Ethik vertraut seid, dann werdet Ihr in der Lage sein, ihm auf die Schulter zu tippen, und er wird kein "Njä-jä-jä" machen. Zumindest wenn er es macht, wird er woanders "Njä-jä-jä" machen. Versteht Ihr?

Ihr wäret nur überrascht, was dies auf der technischen Seite bewirkt, wie sehr es Eure technische Seite unterstützt. Hier nun in Saint Hill – in unserer neuen Unternehmung, die wir ein HGC nennen, und für die wir keinerlei nennenswerte Zahl von PCs aus der Öffentlichkeit hatten, weswegen wir hier in Saint Hill eine Qualifikationsabteilung einrichteten – wir stellen unsere Technische Abteilung zusammen, und dann stellen wir unsere Qualifikationsabteilung zusammen. Und was gerade im Moment zusammenkommt, ist die vollständige Qualifikationsabteilung. Wenn wir die Qualifikationsabteilung wieder vollständig haben, werden wir zurück zur Technischen Abteilung gehen und sie noch umfangreicher zusammenstellen, versteht Ihr? Wir jonglieren mit diesen beiden Faktoren. Was im Moment alle Aufmerksamkeit erhält ist die Qualifikationsabteilung.

In der Handhabung dieser verschiedenen Abläufe geht es einfach darum, Kanäle einzurichten, in denen Leute sich bewegen können. Wenn Ihr nun Eure Aufgabe überhaupt erledigen wollt, dann müsst Ihr irgendeinen Weg haben, auf dem Ihr Dinge weiterleiten und handhaben könnt, ohne dass Ihr jedesmal in ein Wortgefecht geratet, wenn Ihr "Buh!" sagt.

In diesem HGC nun, das wir am Laufen hatten und so weiter, hatten wir bislang zwei Personen, die einen D of P einfach bis ans Ende seiner Tage verwirrt hätten. Der D of P wäre einfach herumgelaufen, seinen Kopf in den Händen haltend, und sich fragend, was er tun soll, und er hätte ein Telegramm nach Saint Hill geschickt oder so etwas. Und er wäre darüber einfach besorgt gewesen und so fort. Er hätte nicht gewusst, was er tun soll. Denn dies waren spukhafte Fälle, diese beiden Fälle. Sie liefen traumhaft, sie bekamen Tonarmaktion, sie gingen hinaus und brachen zusammen.

Einer bricht auf einer äußerst zyklischen Grundlage zusammen. Dienstags geht es ihm gut, und mittwochs geht es ihm schlecht, versteht Ihr? Vor drei Tagen erzählte er jemandem, wie schlecht es ihm geht, aber heute erst kommt ein Mitteilungszettel herein, auf dem steht, dass er soeben festgestellt hat, dass es mit seiner Brust und dem Asthma besser geht. Tja, Ihr könnt Euch absolut darauf verlassen, dass es innerhalb von 36 Stunden wieder heißen wird, wie schlecht es ihm geht. Dieser Fall ist ein Achterbahnfall.

Was ist ein Achterbahnfall? Dies ist der technische Fortschritt: Euer Achterbahnfall ist eine Potentielle Quelle von Schwierigkeiten, und direkt auf der anderen Seite von ihm steht eine Unterdrückerische Person, die seine Gewinne abwertet. Und diese Unterdrückerische Person war zuvor immer außerhalb unseres Blickfeldes, und wir konnten einfach nur mit unserem Kopf in den Händen dastehen und sagen: "Warum kommt dieser Typ in einen so guten Zustand und kommt in einen so schlechten Zustand? Und wie kommt es, dass er auf und ab geht? Na gut, ich auditiere ihn ein bisschen weiter." Die eine Sache, die wir niemals machen dürfen, ist eine Potentielle Quelle von Schwierigkeiten zu auditieren. Sie wird sich niemals verbessern – nicht bevor sie das Etikett "Potentielle Quelle von Schwierigkeiten" erhält und ihr gesagt wird, dass sie sich trennen oder es handhaben soll. Sie wird bsssssss machen. Und es ist tatsächlich ein fürchterliches Durcheinander, weil sie aufgrund der Tatsache, dass sie sich verbessert, eine solche Bedrohung für die Unterdrückerische Person wird, dass sie einfach fertiggemacht wird. Ihr Umgebung wird einfach unbewohnbar. In dem Maße, wie sie Fortschritt macht, muss wieder der Druck gegen sie einsetzen, und Ihr bringt den Burschen einfach um. Je mehr Ihr ihn verbessert, desto mehr wird er von der anderen Seite geschlagen werden.

Und manchmal habt Ihr nicht – also, Ihr kennt nicht einmal die Identität dieser Person, versteht Ihr? Also seht Ihr, wie ein Fall bssss-bssss-bluh macht. Was ist da los? Er war in wundervollem Zustand, als er Euer Auditingzimmer verließ, und am Dienstag in schrecklichem Zustand. Dann kommt er zurück, und Ihr gebt ihm einen kleinen Beistand, seht Ihr? Jetzt geht es ihm am Mittwoch gut. Am Freitag trifft Ihr einen Freund, und er sagt: "Nicht wahr, dieser PC von Dir. Also, gestern abend hat er damit gedroht, sich umzubringen, und sie mussten die Polizei rufen."

"Was in Gottes Namen geht vor sich?" werdet Ihr denken. Seht Ihr? Ein großes Geheimnis entsteht. Ihr werdet es auf Euer Auditing schieben – was habt *Ihr* gemacht? Ihr werdet es auf die Technologie schieben, die ihr benutzt habt. Hatte gar nichts damit zu tun. Es ist einfach so, dass es auf der anderen Seite von diesem Knaben und außer Sichtweite des Auditors einen Unterdrücker gab. Wie werdet Ihr nun mit diesem Unterdrücker umgehen? Nun, Ihr klebt ihm sicherlich besser auf die eine oder andere Art ein Etikett auf. Im Moment handhabt niemand diese Person, und sie ist völlig wahnsinnig. Was machen wir mit diesem Burschen? Wie gehen wir mit diesem Vogel um?

Nun, wir gehen so mit ihm um – um Himmels willen, Ihr fahrt lieber nicht damit fort, diesen Burschen zu auditieren. Ihr macht das lieber nicht, denn Ihr werdet ihn verschlechtern. Egal, was Ihr in Bezug darauf unternimmt, Ihr werdet ihn verschlechtern. Es liegt nicht daran, dass Eure Technologie nicht funktioniert. Das ist das Problem: Sie funktioniert! Ihr verderbt

die totale, Svengali<sup>39</sup>-artige Kontrolle, die jemand hat. Und je mehr Ihr Euch anstrengt und je mehr ihr ihn verbessert – Ihr könntet ihn schließlich so weit bringen, dass er mit Zyanidtabletten im Kaffee endet. Versteht Ihr? Ihr bringt ihn in ernste Lebensgefahr.

Was wäre also nett? Er hatte immer dieses Problem um sich herum, aber niemand j#hat jemals gesagt: "Dein Problem, Kumpel. *Mach* was dran." Seht Ihr, also gebt Ihr ihm ein kleines Policy Letter über das Thema "Potentielle Quelle von Schwierigkeiten", und daraus erfährt er, was er zu tun hat.

Ihr müsst bei einer solchen Aktion nicht einmal eine Ethikorder herausgeben, außer – jetzt aufgepasst – außer die Technologie kommt nicht in. Seht Ihr? Anders gesagt, wenn wir Technologie in bekommen, ohne jemanden zu erschießen, dann machen wir das. Versteht Ihr? Aber angenommen, er fängt an mit "Jau-jau-jau", und so fort, und: "Arme Agnes – sie hat völlig Recht, mich zu beschimpfen, denn ich bin so ein Mistkerl." Junge, dieser Typ ist caved in, oder? Wenn er nun sagt: "Gut, wenn du mich nicht auditieren willst, muss ich wohl auch einfach Scientology verlassen, um mit Agnes meiner eigenen Wege zu ziehen." Eine Agnes eine unterdrückerische Person; ein PC ein – jetzt nicht mehr bloß eine PTS: er hat sich selbst ins Aus gestellt.

Anders ausgedrückt, der Grad an Aktion, die man gegen ihn einsetzen kann, um die Situation in Ordnung zu bringen, ist ziemlich beträchtlich.

Die normale Aktion wäre es, jemandem einen Hinweis deswegen zu geben, und wenn es mittels einer Ethikorder ist. Dies ist eine normale Aktion, nicht die bevorzugte oder die übliche Verfahrensweise. Ich sage lediglich, dass das bloß eine ist, die man machen könnte. Fälle unterscheiden sich. Man würde sagen: "Nicht wahr, du wirst hier zu PTS erklärt werden, eine Potentielle Quelle von Schwierigkeiten. Und wenn du deine Frau bloß hereinbringen könntest, *bevor* sie zur Unterdrückerischen Person erklärt wird, kann sie Prozessing bekommen. Aber nach diesem Punkt, tja, da könnten wir sie nicht mehr anrühren – wenn es so weit kommt, und damit sind eine Menge Schwierigkeiten verbunden. Warum versuchst du also nicht, sie hierher zu bringen und sie dazu zu bringen, Auditing zu bekommen." Nun, ganz offen, Ihr wäret nicht in der Lage, dies in einer Organisation zu machen, die lediglich bis hinauf zu Stufe I lehrt und auditiert. Denn Unterdrücker, das möchte ich Euch aus der Erfahrung heraus sagen, sind ziemlich verrückt – versteht Ihr – Ihr normales Handeln.

Wenn eine Person nun nicht sehr verrückt ist, dann überreicht Ihr ihr das Etikett, und sie wird in Ordnung kommen; sie kann das Licht erkennen. Aber wenn sie wirklich verrückt ist, Mann, dann kann sie gar nichts sehen. Sie muss einfach kämpfen. Nun, wenn Ihr wüsstet, wogegen sie kämpft, würdet Ihr nicht so viel Mitleid für sie fühlen.

Sie ist weit zurück auf der Zeitspur, ein paar Billionen Jahre, und kämpft gegen die Ugg-Käfer. Sie ist damit beschäftigt, ein gegenwärtiges Problem zu lösen, dass in Wirklichkeit

---

<sup>39</sup> Anm.d.Übs.: Svengali, Name eines ungarischen Musikers und Hypnotiseurs in dem Roman "Trilby" (1894 geschrieben von George du Maurier). Ein junges Malermodell (Trilby O'Ferrall) fällt in Svengalis Hände und wird unter seinem Einfluss eine große Sängerin. Sie verliert jedoch ihre Stimme, als er plötzlich an Herzversagen stirbt.

in den meisten Fällen im Laufe der letzten, vielen Trillionen nicht existiert hat, und dennoch ergreift sie in der Gegenwart die Maßnahmen, die jenes Problem mit den Ugg-Käfer lösen.

Worum zum Teufel geht es bei all dem? Nun, es ist so, dass der Typ total stecken geblieben in der Gegenwart ist. Er hat 99,9999999 Prozent seiner Aufmerksamkeitseinheiten in einer vergangenen Zeitspanne auf der Zeitspur – einer *genau bestimmten* Zeitspanne auf der Zeitspur. Und in diesem *genau bestimmten Augenblick* kämpft er gegen etwas und versucht, mit etwas fertigzuwerden, mit irgendwelchen Mitteln, und das sind die Mittel und Praktiken, die er in der Gegenwart verwendet. Er hat keinerlei Problem mit Euch; Ihr habt überhaupt kein Problem mit ihm – keines! Ihr seid nicht dort hinten, wo er ist, und er ist nicht bis dahin gekommen, wo Ihr seid. Ihr könnt nun *mutmaßen*, dass es Probleme gibt, aber das ist nicht das Problem, das er versucht zu lösen.

Und das ist die ganze Anatomie der Psychose, und ich wusste, dass wir sie eines Tages herausfinden würden. Das ist die ganze Anatomie. Sie stecken einfach auf der zurückliegenden Zeitspur fest, mit 99999 Prozent... Und sie wehren sich gegen – sie versuchen, die Person zu vergiften, bevor sie selber erwürgt werden können. Also müssen sie herumgehen, und sie müssen jedermann vergiften, versteht Ihr? Und dann stufen sie Gift anders ein, denn das ist zu direkt, versteht Ihr? Mit einer Überkreuz-Assoziation, Identifikation und so fort, tja, dann müssen sie etwas tun, um jemanden dazu zu bringen, etwas zu tun. Und es ist ihnen einfach klar. Und eines fügt sich einfach zu anderen, und alles wird zu allem, und überall gibt es assoziative Restimulatoren. Und sie führen tatsächlich diese selbe Aktion durch. Sie führen diese selbe Aktion durch. Also wird er natürlich, wenn Ihr versucht, dieser Person zu helfen, Euch sofort fälschlicherweise gleichsetzen, gerade wie es ein verrückter Hund macht. Ihr langt mit irgendeiner Hilfe in seine Richtung, und er beißt Euch. Natürlich würde er jedermann beißen, der ihm auch nur nahe kommt. Warum? Der Typ ist auf der zurückliegenden Zeitspur steckengeblieben, und die Piloten aus den Fliegenden Untertassen sind hinter ihm her, versteht Ihr?

Jeder, der sich ihm nähert oder versucht, irgendeine Wirkung welcher Art auch immer auf ihn zu haben, wird sofort und auf der Stelle als Person aus einer Fliegenden Untertasse oder irgend so etwas identifiziert, und deswegen muss er in Stücke geschossen werden und umgebracht werden und so weiter. Er verteidigt sich einfach in einer geistigen Umnachtung gegen Dinge, die nicht mehr da sind. Und so weiter.

Er fällt in mehrere Kategorien, wenn er dies macht, und sie sind sehr knapp, und all dieses Material ist Teil von Klasse VII.

Aber diese Aktion, die er versucht durchzuführen, ist in der Zeit falsch plaziert. Das heißt, damals war sie nicht erfolgreich, aber er versucht jetzt immer noch, sie durchzuführen. Nur dass er versucht, sie mit Euch durchzuführen, so dass Eure Bemühung, seine Probleme zu lösen, nicht wirklich das Problem lösen, in dem er steckt, denn er steckt in einem Problem mit jemandem, der überhaupt nichts mit Euch zu tun hat.

Ihr könntet Euch nun selber die Schuld geben und sagen: "Ich frage mich, warum ich so viele Probleme mit dieser Person habe?", obwohl Ihr ganz nüchtern betrachtet keinerlei Probleme mit dieser Person habt. Ihr macht dieser Person nicht einmal irgendwelche Probleme. Seht Ihr das? Nein, er versucht einfach, diese Chimäre zu bekämpfen.

Eine weitere Sache ist nun, dass wenn er in diesem Ausmaß auf die erste Dynamik reduziert ist, dass er dann natürlich versuchen wird, Dinge zu lösen, in dem er jedermann sonst umlegt. Das ist eine perfekte Lösung: Man lebt, indem man jederman umbringt. Wenn er also sieht, wie irgend jemand auch nur ein bisschen stärker oder auch nur irgendwie besser wird, dreht er total durch. Dies ist die eine Sache, die nicht passieren darf! Niemand darf sich verbessern, denn wenn diese Piloten aus den fliegenden Untertassen auch nur ein bisschen stärker werden würden, dann wären sie in der Lage, ihn zu erwischen! Also darf niemand sich irgendwie verbessern. Das ist die eine Sache, die nicht passieren darf. Also wird Scientology es direkt auf die Nase bekommen, je besser wir werden, seht Ihr – und je mehr es bekannt wird, dass wir Leuten wirklich helfen. Ihr glaubt vielleicht – vielleicht glaubt Ihr, dass die rettende Gnade für Scientology ist, dass jedermann weiß, dass sie sofort und auf der Stelle funktioniert und einfach prima läuft. Oh nein, nein, nein. Das ist der Augenblick, wo Ihr besser damit beginnt, auf der Hut zu sein. Wir sind bis jetzt durchgekommen, weil es wohlbekannt ist, dass wir völlige Betrüger sind. Es ist fast so, als ob ich es so geplant hätte.

Tja, gerade jetzt sind wir dabei, unseren Hals dem Fallbeil zu präsentieren. Wir können alles handhaben, was atmet – schnell und auf der Stelle. Wir können jemand bis hinauf zu Clear schieben, und wir können sie bis zu OT schieben. Hier sitzen wir. Wir haben die Technologie. Wir haben die organisatorische Technologie. Und sobald wir anfangen zu expandieren und anfangen, eine breite, dramatische Wirkung auf die Gesellschaft auszuüben – wir sind schon ganz nahe daran. Wir erhalten eine Bitte, und haben eine Bitte entgegengenommen, die aus der Nähe der Vereinten Nationen kommt, Scientologen dafür auszubilden. Sehr interessant. Man hört auf "International City".<sup>40</sup> Die einzige Organisation, für die ich das geschrieben habe, waren die Vereinten Nationen. Ihr habt es mich seitdem nie mehr erwähnen sehen. Ich wusste, dass sie früher oder später darin verfangen würden, weil sie keine andere Lösung haben. Sie haben sich darin verfangen. Ich spreche von Mittwochabend.

Nun, Organisationen fangen an, sich zu verstärken und groß und frech zu werden, und ihre Preisspannen und die Menge an Dienstleistungen und diese Art von Dingen beginnt sich zu verbessern. Ich werde nun nicht versuchen, nur Personen aus der Öffentlichkeit durchlaufen zu lassen. Wir müssen Psychologen, Psychiater, Ärzte neu ausbilden. Wir müssen sie ausbilden. Wir müssen sie in Ordnung bringen. Ein paar von diesen Jungs sind ziemlich bekloppt. Glücklicherweise sind sie nicht alle verrückt, aber ein paar von ihnen sind *wirklich* verrückt.

Wie bringen wir sie in Ordnung? Werden wir herumsitzen und uns taub, stumm und blind diskutieren, darüber, wie wir es machen, dass wir nicht versuchen, sie tatsächlich auf dem örtlichen Dachboden aufzuknüpfen, dass unser Verfahren eine völlig andere Sache ist? Werden wir fortfahren, all unsere Energien auf die unterdrückteren Mitglieder der Gesellschaft zu verausgaben, oder werden wir – werdet Ihr diese selben wertvollen Energien auf den breiteren Teil der Gesellschaft verwenden? Was von beidem machen wir? Nun, wir sollten sicher besser die Jungs aus dem Weg räumen, die uns stoppen wollen, denn sie versuchen nicht, sich überzeugen zu lassen, sie versuchen einfach, Euch zu stoppen. Wenn Ihr diese Piloten aus den Fliegenden Untertassen auch nur ein bisschen stärker macht, Mann, dann war's das

---

<sup>40</sup> Anm.d.Übs.: "International City" ist ein Bestandteil des Weltfriedensplans, den LRH veröffentlichte und der im Buch "Sektor 9" gefunden werden kann.

für sie. Seht Ihr, sie wissen, was gefährlich ist, und das sind Leute, die in irgendeiner Weise größer oder zäher werden, denn schließlich sind sie in diesem schrecklichen Zustand, all diese Leute bekämpfen zu müssen, und das ist sehr schwer, wenn einem die ganze Zeit ein grüner Alligator hinterherläuft.

Ihr habt noch nicht viel Erfahrung auf dieser Tabelle der Stufen gemacht. Wir haben Euch tatsächlich noch nicht viele Daten darüber gegeben. Aber wenn Ihr anfangt, diese Dinge zusammenzubringen – und das trifft sicherlich auf diejenigen von Euch zu, die sich in Stufe VII hineinbewegen – werdet Ihr entgeistert sein. Ihr werdet entgeistert sein darüber, wie falsch Ihr gelegen habt. Ihr habt falsch gelegen. Ihr habt genauso wie ich falsch gelegen. Ihr habt den geisteskranken Anteil der Gesellschaft als niedriger angesehen als er war; er ist sehr, sehr hoch!

Und Ihr fangt an, Euch bei diesen Leuten bis hinunter zu den Graswurzeln zu bewegen, und Ihr findet heraus, was sie wirklich denken, und was sie wirklich die ganze Zeit im Sinn hatten, während sie herumliefen, mit dem süßen, kleinen Alte-Dame-Häubchen auf dem Kopf – *grd-d-d-d* – und das Leben wird Euch viel klarer erscheinen. Und die Leute werden sich vor Euch ausbreiten, und die Schafe und Ziegen werden anfangen, sich zu unterscheiden. Und Ihr werdet feststellen, dass einige von diesen Leuten, mit denen Ihr ein paar Schwierigkeiten hattet, und von denen Ihr dachtet, dass sie einfach eine Art rauher Fall sind – wenn Ihr jemals zurückgeht und einen dieser Typen auditiert, dann werden Euch die Haare zu Berge stehen. Ein rauher Fall? Was zur Hölle hattet Ihr im selben Zimmer zu suchen wie ein Gorilla?

Wir haben einen dieser Abschnitte durchlaufen, wo wir mehr über den Menschen und die Menschheit herausfanden und wo wir, natürlich, keinen Durchbruch schafften in Bezug darauf, was die Anatomie von Geisteskrankheit ist. Und wir wissen das jetzt. Und Ihr könnt – wenn Ihr Euch erinnert, oder die Literatur und so fort aus jener Zeit anschaut, ich sagte, dass die eine Sache, die man über Geisteskrankheit verstehen könnte, sei, dass wir nichts darüber wissen, und das sie unverständlich sei, und dass dies die eine Sache sei, die man bezüglich Geisteskrankheit verstehen könne. Und damit haben wir das zur Seite gestellt.

Nun, wir sind bis zu diesem Punkt vorangekommen, und ich kann Euch bis auf die Augenbraue einer Mücke genau sagen, was Geisteskrankheit ist, versteht Ihr? Geisteskrankheit ist jetzt verständlich, vollständig verständlich. Ich habe sie Euch gerade eben beschrieben. Ihr fandet das nicht sehr kompliziert, oder? Typ steckt auf der Zeitspur fest und kämpft gegen die Werwölfe. Ha-ha. Es ist keine Vermutung von mir, Mann, es ist keine Vermutung von mir. Das wird dem Beweis durch Prozessing unterzogen, und zwar passiert das gerade vor Euren Augen auf VII – peng! Da ist er – bumm! Und das ist das Ende dieses Prozesses. Seht Ihr?

In der Dianetik versuchten wir, die Zeitspur zu laufen – wir versuchten, die Gesamtzeitspur zu laufen und versuchten, die Zeitspur in Ordnung zu bringen und so fort. Wir sind innerhalb von fünfzehn Jahren so weit gekommen, dass das, was uns bei einem geisteskranken PC vielleicht Tausende und Abertausende Stunden sehr guten Prozessings gekostet hätte, jetzt in weniger als fünfzig erreicht werden kann, mit völliger Gewissheit. Das ist Fortschritt.

Wenn man damit auf die Gesellschaft trifft, sollte man verflucht noch mal besser die Organisation haben, die Ausbildung haben, die Ethik haben, die einen unterstützt. *Adr-dr-dr!* Das ist wie dem Tiger ins Maul zu springen, um zu sehen, ob er Mundgeruch hat.

Ich lege keinen Wert darauf, die Rolle innezuhaben, dass ich der einzige bin, der irgendwelche Ordnung zustandbringen kann, der einzige, der etwas in Ordnung bringen kann, der einzige... Wisst Ihr, dieses "der einzige" wird nach einer Weile lästig. Natürlich wäre es auf der Stelle eine Lüge, zu sagen, dass ich die Arbeit nicht erledigt habe, aber es wäre auch ein Schwindel zu sagen, dass ich der einzige wäre, der demzufolge jemals irgend etwas zustande bringen könnte. Seht Ihr, das sind zwei verschiedene Punkte. Wenn ich also jemals irgendwelche Schwierigkeiten damit habe, irgendeinen Unterdrücker über fünf- oder sechstausend Meilen Entfernung hinweg zu handhaben, dann bin ich mir sicher, dass irgendeine Führungskraft irgendwo Schwierigkeiten damit haben wird, ihn auf der anderen Seite des Schreibtisches zu handhaben. Also habe ich versucht, ihr Waffen in die Hände zu geben, mit denen sie diese Situation in den Griff bekommen kann. Und diese Waffen sind dafür technisch gut geeignet.

Eine Potentielle Quelle von Schwierigkeiten verhält sich tatsächlich auf diese Weise. Eine unterdrückte Person *ist* in diesem Zustand. Wenn man der Person ein Etikett aufklebt, kann man die Situation lösen und Technologie in bekommen. Wenn man ihr kein Etikett aufklebt und das Kind nicht beim richtigen Namen nennt, wird man die Technologie nie in bekommen. Wenn man den Weg nicht für die Technologie freiräumt und ihn benutzt, um Technologie in zu bekommen, dann wird es viele Male so lang dauern, um die Technologie in zu bekommen, um die Sache zu beschleunigen.

Wie lange dauert eine Ethikaktion an? Eine Ethikaktion dauert an, bis die Technologie in ist. Elementar. Wie viel Ethik setzt man ein? Man setzt genug Ethik ein, um Technologie in zu bekommen. Wenn beendet man eine Ethikaktion? Nun, man beendet sie, wenn man Technologie in bekommen hat. Das ist sehr elementar und sehr komisch, denn irgendwo auf diesem Weg werdet Ihr jemanden vor Euch haben, der sich über all diese unvollständigen Aktionszyklen beschwert. Irgend jemand wird sich darüber beschweren, aber er wäre ein Narr, wenn er das täte.

Es gibt da eine Befragung, die gerade wie verrückt vorangetrieben wird. Es sind Fragebögen über dies und jenes hinausgeschickt worden. Daten werden angehäuft. Es gibt Zeug, das in Folder gelegt wird; es werden Programme durchgeführt, mit denen ganze Untersuchungen von diesem und jenem angestellt werden. Es stapelt sich hier Papier, Papier, Papier, Papier, Papier, und es gibt noch mehr Arbeit, die erledigt wird. Und es wurde jetzt ein Komitee der Beweisaufnahme eingerichtet, und sie sind eifrig damit beschäftigt, die an diesem Komitee der Beweisaufnahme beteiligten Parteien auszuwählen, und so fort. Und auf einmal hört man überhaupt nichts mehr davon. Es einfach ein totes Vakuum. Was ist mit all dem geschehen?

Technologie ist in gekommen. Versteht Ihr? Was hatte es mit all dieser Tätigkeit auf sich? Nun, all diese Tätigkeit lief darauf hinaus, dass sie immer weiter ging und höher und immer höher anstieg, bis irgendwo entlang des Weges die Technologie schließlich in kam. Seht Ihr? Es ist totale Planung.

Und ich erzähle Euch die übelste Sache, die Ihr je in Eurem Leben gesehen habt. Eine schreckliche Sache ist gerade passiert. Leben wurden zerrissen. Viele Leute stehen vor Ruinen. Im Londoner Bereich gibt es gerade jetzt im Moment eine lange, lange Liste von beteiligten Parteien, unter denen sich einige sehr unterdrückerische Leute befinden, und einige sind einfach als Zeugen dabei. Oh, es ist eine sehr ernste Angelegenheit. Es ist ein Komitee der Be-

weisaufnahme, um Daten über Leute zu bekommen, die falsche und böartige Gerüchte verbreiten, damit sie dann von der Vereinigung auf Beseitigung und Schadensersatz verklagt werden können. Und das bewegt sich geradewegs ins Zivilrecht hinein, nicht wahr? Anders ausgedrückt, das ist ein Komitee der Beweisaufnahme, das mit dem Zivilrecht liiert ist. Und das ist ganz ernst gemeint. Wenn die Sache sich nicht beruhigt, wird sie direkt ins Verfahren übergehen, versteht Ihr?

Aber was geschieht da eigentlich? Das arme alte HCO da oben ist von Unterdrückern herumgeschubst worden, bis sie nicht mehr wussten, wo oben und unten war. Also benutzte ich einfach diesen Mechanismus, um zu sagen: "Platz, Hund. Jetzt wollen wir einen netten, ruhigen, ruhigen Bereich haben, während wir HASI London wieder in die Reihe bekommen." Seht Ihr, das ist ganz ehrlich gemeint.

Aber damit Ihr sehen könnt, wie schlimm es ist – seit HCO das da oben in Gang gebracht hat – Ethik in zu bringen – und es in Ordnung brachte, es in Ordnung brachte, es in Ordnung brachte, ging es mit ihnen stetig nach oben, und es ging ausreichend stetig nach oben, dass sie jetzt die erste Org sind, die sich aus einem Bereich von Notlage herausbewegt hat. Ist das nicht interessant? Und sie werden im Londoner Bereich die zehn, fünfzehn Leute, die vollständig bekloppt sind – nicht wahr, von all den Millionen Leuten in London ist es nur diese kleine Handvoll – und sie werden so still sein wie ein erstickter Vogel. Werden wirklich still sein. Und während sie still sind, wird die Technologie in kommen.

Es ist alles sehr interessant, denn es ist alles sehr ernst, und ja, es könnte geradewegs weiterlaufen bis zu einem endgültigen Abschluss, mit dem dies und jenes zerlegt wird und wo so ziemlich alles in die Luft gejagt werden würde. Aber es ist dann die Frage, wann diese Technologie in London gut in kommt. Das ist die einzige Frage. Es ist nicht die Frage, wohin die Ethik weiterführt. Das ist überhaupt nicht die Frage. Es geht darum, wie lange man den Bereich unter Kontrolle halten muss.

Die HCO-Sekretärin oben in London kann jetzt vielleicht zu Atem kommen. Sie wurde in den letzten paar Tagen von einer Menge beteiligter Parteien belästigt, die anriefen und sagten, dass sie unschuldig seien und gar nichts gesagt hätten, und niemand habe etwas gesagt, und alles wäre ganz ruhig *dort wo sie seien*, was ich für ein sehr gesundes Zeichen hielt.

Ihr wäret überrascht, wie psychopathisch einige dieser Dinge sein können, denn da sie von einem Psychopathen ausgehen, sind sie natürlich psychopathisch.

Ihr habt keine Vorstellung von einigen dieser Gerüchten, die umgehen – oder vielleicht habt Ihr eine. Sie sind völlig fantastisch. Es ist um so unglaublicher, denn wie zur Hölle könnte ich Zeit haben, diese Sachen zu machen? Wie zur Hölle könnte irgend jemand Zeit haben, diese Sachen zu machen? Hier bin ich bei der Arbeit, wild drauf los, gebe Bulletins heraus und Pläne, handhabe Mitteilungen, und bringe es mit Gewalt in Form, und versuche, dieses einzurichten und jenes in Ordnung zu bringen und so fort – und da glaubt jemand, dass ich Zeit für jene anderen Aktionen hätte. Ts-ts. Die machen mir Komplimente.

Und hier ist wahrscheinlich der einzige Laden, der sich jemals an diesen Planeten gemacht hat, der *genau* das meinte, was er sagte, und der *genaudas* machte, was er machte, und sonst *nichts* anderes machte, und der seine Planziele eines nach dem anderen erreichte – peng!

peng! peng! Und diese Organisation ist daran schuld, dass "kläff- kläff-kläff-kläff-kläff und kläff- kläff-kläff-kläff-kläff. Und neulich, kläff- kläff-kläff-kläff-kläff."

Glücklicherweise habe ich einige Kenntnis von der psychopathischen Persönlichkeit und was sie tun und sich ausdenken wird, aber es ist manchmal sehr sonderbar, wie sie sich Dinge zurechtzimmern können.

Einer neulich – sehr interessant, oben in London – ich will Euch gerade diese kleine Geschichte erzählen und so fort. Junge, bei ihm hatte jeder – oh, diese großen Verallgemeinerungen, seht Ihr – bei ihm hatte jeder in East Grinstead Saint Hill verklagt, weil Saint Hill total pleite sei, nicht wahr, und unsere Bücher seien alle in Unordnung and alles sei schlecht. Seht Ihr, große, generelle Verallge... in Saint Hill ist alles bis auf den letzten Pfennig bezahlt. Die einzigen Klagen, die im Moment anhängig sind, sind diejenigen, die wir eingereicht haben, um ein wenig Geld von ein paar Privatpersonen einzusammeln, die uns etwas Knete schulden, es sind nicht einmal Scientologen. Ha!

Nie hat man ein glücklicheres Bild mit mehr Wohlstand gesehen. Nie hat man eine ruhigere Stimmung in der Öffentlichkeit ringsumher gesehen, seht Ihr? Aber dieser Typ sagt: "Und es ist alles in einem Schlamassel. Und wisst Ihr, worum es geht? Und meine Autorität ist – meine Anwälte unten in East Grinstead und mäh-hä-hä und mö-hö-hö." Oh, er hat einfach einen Riesenspaß, seht Ihr?

Also hat man neulich die Schlinge etwas fester geknüpft, was diese spezielle Richtung anging, und man hat das Kind beim Namen genannt, und er wurde Teil jenes Komitees der Beweisaufnahme oben in London. Und wisst Ihr was, er kam herein und sagte den Leuten, denen er all dies erzählt hatte, die dagesessen und ihm zugehört hatten und sich Notizen dazu gemacht hatten, dass er niemals zuvor in seinem Leben jemals irgend so etwas gesagt haben; er habe das nie geäußert.

Was den Leuten daran leicht entgeht: er glaubt das. Er glaubt das, genau so als ob er es nicht von vornherein selber gesagt hätte. Es war irgendein Schaltkreis. Seht Ihr?

Nun, natürlich, jetzt sagt er in vollständiger Wahrheit, dass er es nie gesagt habe. Das ist wahr. Wie zum Teufel hätte er irgend etwas sagen können? Er ist seit sieben Billionen Jahren nicht da gewesen.

Gut, wie dem auch sei, gerade jetzt – gerade jetzt, mit – wo wir die Dinge in Bezug auf das neue Org Board und noch ein paar solche Dinge noch nicht ausgerichtet haben, ist mehr interne Ethik in Organisationen zu sehen, als man gewöhnlich sehen würde. Wenn Ihr eines Tages auf einem Punkt entlang einem dieser organisatorischen Kanäle sitzen werdet, werdet Ihr einfach Euren Sternen danken. Ihr sitzt da vielleicht als ein Examiner und so fort, und irgendein Student kommt herein und springt Euch ins Gesicht und so fort. Und alles, was Ihr ihm gesagt habt, war dass er sein E-Meter ein bisschen gründlicher studieren sollte. Und er reißt Euch praktisch geradewegs den Kopf ab – so etwas. Und in diesem Augenblick gibt es eine Wahl dazwischen, Euch davor zurückzuhalten, ihm das Hirn zu rösten, und einen Zettel an Ethik zu schicken, so dass sich das in seiner Akte ansammelt. Und ich glaube, Ihr werdet sehr froh darüber sein, einen kleinen Zettel an Ethik zu schicken, auf dem steht: "Meier. Unhöflich zum Examiner. Ethik."

Natürlich passiert Meier nichts. Tatsächlich wird Meier tage- oder wochenlang nichts passieren. Aber über kurz oder lang wird jemand beschließen, dass es im Moment in diesem speziellen Kurs zu enturbuliert ist, und daher wird er hingehen und sich die Ethikakten anschauen, und er bringt das alles zusammen, und er findet eine nette, fette Akte, und er hat das Gefühl, dass er einen Kopf auf der Pike braucht, und da ist Meier. Da ist sein Kopf auf einer Pike.

Wir stellen nun fest, dass es die ganze Zeit über nicht blindlings oder auf gut Glück und so weiter war; wir stellen fest, dass er tatsächlich keinerlei Fortschritt gemacht hat, und dass es tatsächlich eine verdammt glückliche Sache für uns war, dies jetzt herauszufinden, denn wir können etwas in Bezug darauf unternehmen.

Wie dem auch sei, Ihr werdet feststellen, dass die Organisation läuft, solange sie Kanäle hat, und so lange die Partikel in diesen Kanälen nicht von den Seiten der Kanäle in alle Richtungen abprallen und mit den arbeitenden Teilen der Organisation kollidieren. Wenn Ihr nun dies zustande bringen könnt, dann könnt Ihr eine Organisation haben, die vollständig in der Lage ist, praktisch die ganze menschliche Rasse durch sich strömen zu lassen.

Wenn die Seiten des Kanales nicht gehalten werden, wenn man nicht in der Lage ist, die Hindernisse für den Fortschritt zu beseitigen – in der Abwesenheit eines solchen Werkzeugs, tja, dann könnte man sich nie zu großen Mengen hocharbeiten. Alles muss auf einer solchen winzigen, vereinzelt, individuellen Grundlage gehandhabt werden, und die Leute haben Cave-Ins, und man muss den Registrar alle drei Monate auswechseln, weil sie vom Anprall der Öffentlichkeit erschöpft wird, versteht Ihr? Solche Sachen. Nun, so wie es aussieht, braucht Ihr das nicht.

Ich bin mir also sicher – ich bin mir sicher, dass die Jungs mit der eher Enthetageeigneten Sichtweise auf das Leben es sich alles zusammengereimt haben, dass wir alle völlig durchgedreht sind, nicht wahr, mit all dieser Rechtsprechung. Nein, wir haben jetzt gerade einfach ein bisschen Spaß mit Rechtsprechung, und wenn wir darüber etwas lernen, tja, dann werden wir in der Lage sein, einen ziemlich großen Bereich von Öffentlichkeit zu kontrollieren, auf eine Weise, dass sie nicht alle zerstört werden. Das ist die Hauptgefahr. Die Hauptgefahr für sie ist nicht Ethik, sie ist, dass ihnen ihr blöder Kopf abgerissen wird, weil sie irgend jemanden ärgern. Versteht Ihr, nicht mich. Ich würde ihnen den Kopf nicht abreißen, aber ich kann nicht garantieren, dass das auch für jemand anderen gilt.

Dies ist also mehr oder weniger die Art und Weise, wie sich in diesen Tagen alles zusammenfügt, hier ist die Richtung, in die wir gehen. Tatsächlich ist es wahrscheinlich so, dass wenn Ihr Eure Nasen in den Lehrbüchern habt und in die Umgebung verwickelt seid, wo die verschiedensten Partikel herumschwirren und Ihr alle möglichen kleinen Probleme handhabt und solche Sachen, dass es manchmal so aussehen mag, als ob Ihr nicht wirklich vorankommt oder irgendwo hingelangt oder dass Sachen passieren, die wirklich sehr übel sind, und so fort.

Nun, wenn man einfach ein bisschen einen Rundumblick auf die Situation wirft, stellt man fest, dass sie ganz schön, ziemlich verdammt fantastisch ist. Das einzige, was dieser Tage an Scientology verkehrt ist, ist dass die Fortschritte ziemlich unglaublich sind. Niemand könnte dies in fünfzehn Jahren schaffen. Es ist nicht möglich.

Man würde eine Scientology sehen, die sich in nicht allzu ferner Zukunft von der Größe her und so fort mit einigen sehr großen Industriezweigen vergleichen kann. Ihr werdet unter Euch nicht bloß Scientologen haben; Ihr werdet Euch auf eine Menge Wogs stützen müssen, Mann. Ihr könnt nicht so schnell Scientologen hervorbringen und die in der Admin einsetzen. Es wäre nicht möglich.

Ja gut, Ihr könntet ihnen einen Scientology-Anfängerkurs geben, und könntet das tun. Tja, hier in Saint Hill haben wir bereits einen Versuchslauf für diese Operation durchgeführt. Ich habe jetzt schon einige Zeit lang zusammen mit Nicht-Scientologen als Mitarbeitern gearbeitet, und dies ist sehr leicht, solange man die Disziplin in hat, wenn sie anfangen. Man muss Disziplin in haben, wenn sie anfangen, und sie damit weitermachen lassen, und sie etwas darüber wissen lassen und es handhaben, und es in einer disziplinierten Art und Weise handhaben. Wenn man das macht, dann gerät man in keinerlei Schwierigkeiten – in keinerlei Schwierigkeiten mit einem Nicht-Scientologen; er weiß, wo er steht; er weiß, wo es langgeht. Und er wird arbeiten – er wird sehr schön arbeiten, und ein Scientologe kann gleich an seiner Seite arbeiten.

Tatsächlich ist es so, dass wenn er zufällig völlig verrückt ist – und ich meine das mit Bedacht – natürlich habt Ihr ein paar Zusammenstöße, das hat man immer. Aber tatsächlich wurde hier über einen Zeitraum von sechs Jahren ohne Weiteres 70, 80 Prozent der Arbeit an Saint Hill von Nicht-Scientologen verrichtet, die nichts darüber wussten.

In einer großen Zentralen Organisation wird man feststellen, dass die Technische und die Qualifikationsabteilung, die oberen Führungskräfte und so fort, sich hauptsächlich zusammensetzen und – sie werden tatsächlich vollständig aus ausgebildetem Personal bestehen. Aber sogar in diesen Abteilungen werden die ganzen Büroarbeiten, alles, was mit Ablage und Tippen und Adressenverwaltung zu tun hat, und damit, Dinge zusammenzustellen, und all die unzähligen Arten von Büroaktionen, viele Berufe, die man aufzählen könnte, werden in dieser Organisation mit enthalten sein. Ja, dies muss aufrechterhalten und in Ordnung gebracht werden, und diese Organisation muss ebenfalls in Ordnung gebracht werden. Das war eines der kleinen Dinge, die beim Zusammenstellen des Org Boards sehr schwierig gewesen ist. Wie stellt man ein Org Board zusammen, das keinen Scientologen erfordert, um es in Ordnung zu halten. Versteht Ihr?

Und das ist eines der Dinge, die in Bezug darauf gelöst worden sind, denn dies erfordert eine beträchtliche Menge an Disziplin. Sie finden heraus, dass diese Disziplin viel besser ist als die in der Fabrik, die sie gerade verlassen haben. Aber wenn man überhaupt keine Disziplin hat, dann brechen sie einfach zusammen. Sie haben das Gefühl, dass sie – dass Ihr weich in der Birne seid oder so etwas, und sie wissen nicht, was sie von Euch halten sollen. Sie laufen herum. Sie haben keine Wände, in die sie laufen können. Sie sind sehr stark an disziplinarische Wände gewöhnt, seht Ihr? Wenn Ihr ihnen nicht ein paar gebt, fühlen sie sich ziemlich verstört und ziemlich verloren und tatsächlich ziemlich unsicher.

Wir haben also einen Versuchslauf in Bezug darauf gemacht. Das ist also einer der Faktoren für die Expansion.

Und dann expandiert Ihr in eine Öffentlichkeit hinein, in der Recht und Ordnung eigentlich aufgehört hat zu existieren. Heutzutage kann man eine Person ebensowenig dafür verhaften lassen, dass sie Eure Briefftasche gestohlen hat, wie man auf einem Waschbrett zum

Mond fliegen kann. Wenn der Bulle ihn verhaften würde, dann würde er sich wahrscheinlich nicht einmal die Mühe machen, ihn vor das Amtsgericht zu bringen. Ihr würdet es sehr interessant finden, wenn Ihr Euch mit der Polizei unterhieltet. Dies wird natürlich nicht laut gesagt; es ist bloß furchtbar wahr. Ihr bewegt Euch hinaus in eine Gesellschaft, die Ordnung nicht mehr fest in der Hand hält, und es ist eine ziemlich armselige Vorstellung.

Es gibt nun außerdem die Tatsache, dass wenn man ein stabiles Datum hineinbringt, Enturbulenz sich verflüchtigen wird. Gut, dann lasst uns nicht all die Enturbulenz in unser Gesicht schlagen lassen, lasst sie auch jemand anderem ins Gesicht schlagen.

Das Endergebnis dessen, was wir machen, ist dass wir versuchen, eine ordentliche Vorstellung für die Zukunft hinzustellen. Diejenigen von Euch, die gerade jetzt im Ausland sind – vielleicht nicht auf Kurs sind zum Beispiel – haben vielleicht manchmal das Gefühl, dass mit ihnen nicht mit all der Sanftheit umgegangen wird, mit der mit ihnen umgegangen werden könnte, dass sie vielleicht in diesen Aufbau mit einem *Ruck* hineingerissen werden, und in jenen Aufbau mit einem *Ruck* hineingerissen werden und so fort. Und ich komme nicht hin und halte Euch die Hand. Es ist nicht so, dass ich nicht mit Euch sprechen möchte – weit davon entfernt, und so fort. Mir fehlt es, mit Euch zu sprechen. So eng gepackt wie mein Zeitplan ist, ist es mir fast unmöglich, mich zweimal umzudrehen. Ich muss mich einschränken und mich nur einmal umdrehen.

Die Hauptsache daran ist, dass ich einzelne Berichte über dies und jenes bekomme, was vor sich geht. Ich weiß ungefähr, wo Ihr seid und ich weiß so ungefähr, was vor sich geht, und Ihr werdet feststellen, dass gerade im Moment eine Sec ED diejenigen Studenten, die über einen längeren Zeitraum nur langsam vor sich hintrotteten, in eine spezielle Abschluss-Einheit versetzt werden, die unter Review operiert, ohne Zusatzkosten für sie selber. Damit werden sie von den Linien heruntergezogen, sie werden auf die ursprünglichen Checksheets zurückgesetzt, auf denen sie waren, so dass sie einen Aktionszyklus zum Abschluss bringen können und das bekommen können, wofür sie hergekommen sind, und so dass auch ihre Fälle in Ordnung und zum Abschluss gebracht werden. Damit wird natürlich der Fluss des nicht passenden Partikels aus der Anordnung gezogen. Anders gesagt, der Student, der hinterherhinkte.

Wir hatten eine Einheit in Notlage, und dies ist mehr oder weniger die Methode, wie ich die Notlage beende. Man könnte sagen, dass es so ziemlich darauf hinausläuft, die Einheit zu beenden. Aber was wir eigentlich machen, ist einfach... Die Maschine ist jetzt, könnte man sagen, darauf ausgerichtet, einen bestimmten Partikelfluss von Studenten entlang einer bestimmten, speziellen Linie zu bewegen. Nun, diejenigen, die hinterherhinkten, bekommen sicherlich weniger Aufmerksamkeit, wenn sie nicht damit ein wenig spezielle Aufmerksamkeit bekommen. Und diejenigen, die längst fällig dafür sind, weiterzukommen und so fort, sollten besser gehandhabt werden. Nun, der Ort dafür, dies zu handhaben, ist die Qualifikationsabteilung, denn sie korrigiert, was auf dem Fließband vor sich geht. Versteht Ihr? Sie greift die Dinge auf, die auf dem Fließband nicht vorwärts kommen können, und nimmt sie dort hinüber und handhabt sie. Und das wird hier wahrscheinlich morgen früh stattfinden. Am folgenden Tag wird es da ein wildes Durcheinander geben. Aber bei der ganzen Aktion geht es darum, dass ich hier sehr deutlich gesehen habe, dass es bestimmte Leute gibt, die schlicht und einfach niemals abschließen werden, wenn ihnen nicht ein wenig spezielle Aufmerksamkeit in Bezug

auf diese Sache gewidmet wird. Und ich habe nicht vor, diese zu verlieren. Wir brauchen jeden Auditor, den wir bekommen können.

Solche Veränderungen bekommt Ihr zu sehen. Manchmal seht Ihr nicht das Gesamtbild, und es ist ein bisschen schwer zu verstehen, und manchmal bewirkt es eine gewisse Entbehrung oder eine Verstimmung, hin und wieder, so etwas in der Art. Also, ich versuche nicht Euch zu erzählen, dass es alles zum Besten in dieser besten aller möglichen Welten ist, denn das hieße, Euch gleichzeitig zu sagen, dass ich niemals irgendwelche Fehler mache. Nein, ich arbeite – ich arbeite überhaupt nicht auf der Grundlage dieser Formel. Ich versuche einfach, viel öfter Recht zu haben als ich Unrecht habe, und dann denke ich, wenn es so ist und wir uns dann um dies kümmern, dann wird es auf die eine oder andere Weise richtig herauskommen. Es ist höchst befriedigend, wenn man hinterher daraufschaut. Es ist natürlich nicht so befriedigend, wenn man zufällig derjenige ist, der sich in der falschen Lösung verfängt.

Aber es gibt natürlich immer eine Sache, auf die Ihr Euch verlassen könnt. Ich bin der erste, der es verändert, wenn ich feststelle, dass es verkehrt ist.

Gut, jedenfalls wünsche ich Euch viel Erfolg mit diesem neuen Aufbau und mit der neuen Einheit, in die Ihr umgesetzt werdet. Und ich beende in diesem Moment offiziell die Notlage für Einheit C, ohne dass ich irgend jemanden in Brand schieße.

Es war jetzt ein Vortrag, der mehr oder weniger von Organisation und Ethik handelte und wie diese Dinge miteinander zusammenhängen und wie sie tatsächlich angewendet werden. Und ich hoffe, Ihr könnt daraus einen gewissen Nutzen ziehen.

Vielen Dank.

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. JUNI 1965

Ausgabe I

Allg. nicht Wiedervervielfältigen

*HCO-Abteilung*

*1 Ethik-Sektion*

**DAS SCHREIBEN EINER ETHIKANORDNUNG**

ARK-brechen Sie beim Schreiben einer Ethikanordnung die Leser nicht, indem Sie die Daten auslassen.

Erschaffen Sie kein Geheimnis. Beispiel für eine falsche Ausdrucksweise: "Willi Peters wird zur unterdrückerischen Person erklärt. Er hielt einen Studenten davon ab, auf Kurs zu kommen." Dies lässt sämtliche Daten aus. Es hinterlässt Fragen wie Wo geschah es? Ist es in unserem Bereich? Was tat er? Wem tat er dies an? Was ist der Beweis? Korrektes Beispiel: "WILLI PETERS aus Buxtehude, Deutschland, wird hiermit zur unterdrückerischen Person erklärt. Am (Datum) schreckte er Freddie Schönkind davor ab, den Saint-Hill-Kurs zu belegen, indem er ihm Lügen über den Kurs schrieb, von denen besagter Willi Peters sehr wohl wusste, dass sie falsche Aussagen sind. Beweis: Brief von W. Peters vom \_\_\_\_\_ an \_\_\_\_\_, nun in den Ethikakten verfügbar. Anklage: Unterdrückung eines Scientologen und Behinderung seines Weges zu Release und Clear. Befunde aufgrund früherer Beweismaterialien aus Kursaufzeichnungen, und deshalb: Unterdrückerische Person. Sämtliche Zertifikate usw."

Seien Sie nicht unbestimmt, sonst belassen Sie die Leute in einem riesigen Geheimnis.

Von Ethikanordnungen wird erwartet, dass sie Gruppenengramme auslaufen, nicht einfahren!

Geben Sie immer das an, was Sie wissen, nichts, was Sie nicht wissen und nur das, wofür Sie Beweise oder Zeugen haben. Ethikanordnungen werden aufgrund wirklicher Daten, nicht aufgrund von Meinungen herausgegeben.

**WAS SIE GETAN HABEN**

Schreiben Sie keine Anordnungen, die besagen: "Machte abfällige Bemerkungen über Ron" oder: "Unterdrückte die Scientology". Offensichtlich ist dies als Anklage ziemlich unmöglich.

1. Keine Aussage könnte Ron irgendwie verletzen. Es ist ganz unmöglich, durch eine unterdrückerische Äußerung "Rons Ruf zu ruinieren" oder "Ron zu verstimmen". Ethik wurde nicht geschaffen, um Ron zu verteidigen. Aussagen "über Ron" sind einfach Anzeichen für Unterdrückung. Dies wird in einer Ethikanordnung niemals verwendet. Lassen Sie Aussagen über oder Anklagen gegen Ron einfach weg.
2. Unterdrücker können nur die Banken von Leuten restimulieren. Sie verfügen über keinerlei keine Macht. Den Schluss zu ziehen, jemand könnte gegen die Scientology viel ausrichten, ist albern.

Alle solchen Anklagen basieren auf den Handlungen eines Unterdrückers gegen andere Personen und Scientologen oder Gruppen. Diese können restimuliert werden und einen ins Schwanken geraten lassen. Ein Mann, der seiner Frau Auditing verbietet, wird dafür als unterdrückerisch erklärt, "seiner Frau mittels \_\_\_\_\_ am \_\_\_\_\_ Auditing verboten zu haben."

### **PTS**

Bei einer potenziellen Schwierigkeitsquelle wird ebenfalls angeführt, weshalb sie es ist und mit welcher unterdrückerischen Person sie in Verbindung steht.

Oft werden über PTS-Personen keine Ethikanordnungen herausgegeben. Sie brechen sofort die Verbindung ab, wenn der Unterdrücker benannt wird.

### **DER RICHTIGE UNTERDRÜCKER**

Finden Sie bei Untersuchungen und wenn Sie eine Person als PTS erklären immer den richtigen Unterdrücker oder *alle* Unterdrücker.

Falls Sie den falschen benennen oder dahingehend irren, dass es eine Gruppe und keine Person ist, wird die PTS-Person nicht die Verbindung abbrechen.

Wenn Sie die wirkliche Person oder Gruppe benennen, erfährt die PTS-Person einen Blowdown am E-Meter, seufzt mit Erleichterung und bricht die Verbindung ab.

Unterdrückerische Personen oder Gruppen befassen sich mit derartigen Verallgemeinerungen, dass die PTS-Person dem wirklichen Terminal gegenüber oftmals recht blind ist.

Seien Sie hier sehr sorgfältig. Es ist die einzige Art und Weise, wie Sie die Handhabung einer PTS-Person verpfuschen können.

### **KENNZEICHNUNG**

Seien Sie niemals ängstlich, Anordnungen herauszugeben, die jemanden als unterdrückerische Person abstempeln, wenn Sie den wirklichen Beweis haben.

Wenn Sie sie abstempeln, bekommen Sie sie eines Tages zurück. Wenn Sie sie nicht abstempeln, ist es *weitaus* wahrscheinlicher, dass sie für immer verschwindet.

Sie abzustempeln ist eine gütige Maßnahme.

Falls Sie Angst vor Zivilklagen aufgrund einer Ethikanordnung haben, denken Sie einfach daran, sie nur dann herauszugeben, wenn Sie über den Beweis verfügen.

## ZIVILRECHTLICHE MASSNAHMEN

Ethik *kann* sämtliche zivilrechtlichen Angelegenheiten zwischen Scientologen in Ordnung bringen.

Zwei Daten sind die größten übergeordneten Daten im Rechtswesen:

- 1. Wenn Sie nicht *schnelle, kostengünstige* Rechtsprechung zur Verfügung stellen, werden Leute es selbst in die Hand nehmen und einander zugrunde richten.**
- 2. Gesetze können nur dann durchgesetzt werden, wenn Sie den Bräuchen und Gewohnheiten eines Volkes entspringen.**

*Gute* Scientologen schwärmen unter Ethik herein. Schlechte brüllen. Die guten machen 80 Prozent aus. Die schlechten machen 20 Prozent aus. Die Mehrheit bestimmt. Wir haben Ethik.

Zivilrechtliche Maßnahmen sind das, was die Gruppe verlangt. Mit *zivilrechtlich* sind Streitfälle gemeint – Ehen, Trennungen, Schlichtungen, Kinderfürsorge, geschuldetes Geld, diese Art von Dingen.

Wir müssen diese in Ordnung bringen. Fair. Dies geschieht mittels einer Ethikanordnung, durch die unter Nennung der Beteiligten und des Zweckes eine Ethikanhörung einberufen wird. Diese werden vor eine Person geladen, die dazu ernannt wurde, die Anhörung zu machen, mit Zeit- und Ortsangabe. Der Anhörende entscheidet, was zwischen oder unter ihnen getan werden muss.

Aber diese *feste Richtlinie existiert*:

**Keine zivilrechtliche Angelegenheit in einer Ethikanhörung darf unter Berufung auf die Technologie entschieden werden.**

Es gibt keinen "Werde auditiert"-Befund in einer zivilrechtlichen Ethikanhörung. Oder ein "bis Prozessing gegeben wurde". Die Entscheidung wird *hier* und *jetzt* auf sich selbst beruhend und ohne Abhängigkeit von der Tech gefällt.

Sämtliche zivilrechtlichen Angelegenheiten fallen beim Schreiben einer Ethikanordnung unter die Rubrik **zivilrechtliche Anhörung**.

Dies beseitigt die Vorstellung, dass Streitgegner Schwierigkeiten mit Ethik haben. Das haben sie nicht. Sie haben Schwierigkeiten miteinander. Sagen Sie dies. Und welche Art von Schwierigkeiten und wie viel und wer wen verklagt.

Schreiben Sie eine nette, informative Ethikanordnung. Belassen Sie niemanden in einem Geheimnis. Geheimnisse verursachen Schwierigkeiten, und der Zweck von Ethik ist **Frieden, in dem wir Technologie zur Anwendung bringen können.**

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 7 JUNE 1965

Remimeo  
All Executive Hats

*All Divisions*

**ENTHETA LETTERS AND THE DEAD FILE, HANDLING OF**

**DEFINITIONS**

AN ENTHETA LETTER = is a letter containing insult, discourtesy, chop or nastiness about an org, its personnel, Scientology or the principal figures in Scientology. En = Enturbulated; theta = Greek for thought or life. An Entheta Letter's nastiness is aimed at the org, its personnel, Scientology or the principal figures of Scientology. It is different from an Ethics Report (below). It is routed only as given in this Policy Letter.

AN ETHICS REPORT = is a report to Ethics (or by error, to the org) concerning the misuse or abuse of technology or the misconduct of a Scientologist. This is routed directly to the Ethics section and becomes a subject for investigation. Such a report is not Dead Filed (as will be explained) but may become a Dead File.

A MIXED LETTER = is a letter which is an entheta letter (couched in nasty terms to the org or its personnel) which also contains a report pretending to be an Ethics Report. "You awful people have an awful auditor in the field - ." A Mixed Letter is always routed to Dead Files as given in this Policy Letter. It is simply routed like any Dead File letter. However no names mentioned in it are Dead Filed only because they occur in the letter.

A PETITION = is a polite request to have something handled by the Office of LRH or the Org. If it is not polite it is not a petition and is not covered by the Petition Policy Letters. An impolite "Petition" is handled as an Entheta Letter always.

IMPORTANT = It is important not to Dead File a Scientologist for reporting a bad breach of Ethics. This should be encouraged. However, people on our side make such reports without accusing us. When such reports are also accusative of us they are Dead Filed.

**HISTORICAL**

Every movement amongst Man runs into the phenomena that when you try to help some people-or help them-they react like mad dogs. Trying to assist them is like trying to give a mad dog medicine. You are liable to be bitten.

The more successful a movement is, the more violent this phenomena becomes.

Such people are Suppressives or belong to Suppressive Groups. Things that make people better put them in terror as to them it means that if others around them were stronger these would devour the person. This is highly irrational. It is a dramatization of an engram the person is defending himself in. People when processed grow stronger but also more rational and less destructive.

Such people number about 20% but make such a fuss they seem like 110% and thus seek to deny the decent 80% service.

This 20% can be processed and can recover only on the Power Processes administered by a Class VII auditor working in an environment well under Ethics control. But even so, this Policy Letter still applies as I doubt they deserve the reward and remember, we don't owe the human race a thing. Handling them even under optimum conditions is rough and hard on an org. I prefer to leave them until later. There is nothing reasonable about their attitude from our point of view. We do our best in a very enturbulated world,

### **ADMINISTRATION**

Efforts to handle the 20% are time consuming.

They take up vast amounts of time. They are not worth it.

When they get too bad we act, using Suppressive Person declarations and Potential Trouble Source declarations.

The fast thing to do is get them off our lines and out of the teeth of staff members and deny them information and communication such as mailings or letters without troubling to consume even Ethics time on them.

If they still get into the cog wheels we act more energetically.

The fast way to handle, we call the DEAD FILE SYSTEM which is described herein.

### **PLAN OF ORG**

Built into our Org Pattern is the principle of fast flow. We move slow or troublesome particles *off* the assembly line and into special slots.

We let the main traffic flow untroubled by checks designed to restrain the very few. This is quite opposite to usual wog organization where the many are penalized to restrain the few.

We could wreck the whole pattern of our orgs by not using it correctly. The Qualifications Division exists to handle flat ball bearings turned out by Tech or old patterns or check sheets or special cases. That keeps the assembly line roaring along. The flat ball bearings are shunted to Review. The round ones keep rolling on the assembly line to a finished product.

The bulk of the public is quite decent. They are polite and appreciative. The bulk of our results are excellent and the 80% majority is pleased with us. That 80% must be served.

The 20% who are mad dogs also have a place to go-the Ethics Section. It is important not to let them into the Admin flow lines. It is important to box them into Ethics. Otherwise they mess up the flow badly.

In the old days when a squawk came through org personnel rushed it to the head of the line, or to the Registrar or anywhere in the org. This gave a weird view. The head of the org or the Registrar or executives began to think it was all mad dog. They only had the 20%. Nobody showed them the 80%. Because the 20% required "special action" and consumed time Registrars would soon believe the Academy and HGC contained only mobs of dissatisfied people. Heads of orgs would begin to believe the public was sour on them. They'd react accordingly. They never went down to CF and really looked. So they got a twisted idea of the state of the org, the workability of tech. They let down. They tended to stop trying, convinced by the minority 20% it was not working,

I recall the shock it was to one org's executives when they found that they had thousands and thousands of highly appreciative letters in their files, appreciating Scientology and what we did and how we did it. That whole executive group had been handed only the entheta letters and people-because there was no place to put them but into executives' hands. They never got the 80% that were sincere thank yous. They were quite stunned. Scientology had been working well in their org for some time. The top brass hadn't found it out.

Therefore it is illegal as can be to handle Entheta Letters or Ethics Reports in any other way than to and by Ethics.

And Ethics personnel now and then must be shown the big wins the org is getting. Otherwise they will begin to think that all is sour, since they handle the sour.

The Org Pattern is made to flow fast. It can only flow fast if its lines are in.

Hence this handling of Entheta Letters and Mixed Letters. They must not be handled in any other way.

## **THE DEAD FILE**

Ethics Files shall include a DEAD FILE.

This File includes all persons who write nasty or choppy letters to an org or its personnel.

Rather than go to the trouble of issuing a Suppressive Person order or even investigating we assign writers of choppy letters to the DEAD FILE. When their area is enturbulated and we want to locate a suppressive we can always consult our DEAD FILE for possible candidates and then investigate and issue an order.

The DEAD FILE is by sections of the Area or the World, and alphabetical in those sections.

The actual action is simply to cut comm. You can always let entheta lines drop. Entheta means En = Enturbulated; theta = thought or life.

About 20% of the human race is inclined to natter. About 21A percent at a guess are suppressive. Under our fast flow system of management we can't tie ourselves up with 20% of the correspondence. All the decent people, all the service and help should go to the 80%. This is also financially sound. The 20% lose us money. An insolvent org is entirely involved with the 20% and is neglecting the 80%!

We just don't comm with the entheta line. I can show you many instances of where we were seriously at fault to do so as later years proved.

### **DEAD FILE NON-CO-OP**

We used to have an HCO category known as "Non-Co-op" meaning no co-operation from US. People who demanded 90% of our time comprised only a small percent of our people. Such we put on a private non-co-operate List. We just didn't do anything for them. When they called and demanded action we'd say "uh-huh" and forget it. After a while they'd wander off our Lines and we'd be free of them.

Dead File is actually only an extension of "non-co-op".

It was we who didn't co-operate.

### **WHAT IT DOESN'T COVER**

Dead File does *not* cover business firms demanding bills, government squawks or dangerous suits or situations. It covers only entheta public letters received on any line *including SO 79 I*.

### **ROUTING**

HCO personnel or the Letter Registrar or any part of the org receiving an entheta letter routes it as follows:

1. Receiver stamps it with a big rubber stamp

"ENTHETA

TO Central Files

TO Address then

TO ETHICS DEAD FILES"

2. Central Files receives it, draws a pencil through "To Central Files" and looks in the files. If the person has a folder C17 picks up the folder and stamps it with a big rubber stamp

"ENTHETA  
TO Central Files  
TO Address  
TO ETHICS DEAD FILES"

crosses off "To Central Files" and hands the letter and folder to Address.

If the person has no folder in CF, CF makes a mustard-coloured dummy, puts the person's name in it and stamps the dummy

"ENTHETA  
TO Central Files  
TO Address  
TO ETHICS DEAD FILET'

and also the letter.

If the person has a CF DEAD FILE dummy already the letter is similarly forwarded to Address.

The dummy of course is kept in CF in the regular files. (CF has no Dead File as such.)

3. Address, on receiving a folder marked DEAD FILE ETHICS, crosses off "To Address" on the stamping, pulls the person's Address plate from the regular address plate file and puts it in a separate plate drawer marked DEAD FILE PLATES and forwards the folder to Ethics by leaving the "To Ethics" reading on the stamp.

If Address receives a letter marked with the stamp as above it crosses off "To Address", looks in the regular plate files to be sure the person's name has not crept in and if so moves it to the DEAD FILE plate drawer. If not in the regular file Address looks in the DEAD FILE plate drawer and makes a plate or changes any address needful in the DEAD FILE plate and sends the letter to Ethics.

4. Ethics on receiving a folder marked with the stamp simply files it in the DEAD FILES.

If a letter so marked is received by Ethics from Address it is filed in the person's folder in the DEAD FILE.

### **ETHICS ACTION**

Ethics receiving a *folder or a letter* marked with the ENTHETA stamp takes the following action:

Writes a surface mail post card coloured an ugly mustard yellow to any organizations where the person's name may be part of CF, stamped on the back as follows:

FROM: Name of Org

ENTHETA

TO Central Files

TO Address

TO ETHICS DEAD FILE

and writes the person's name and address under it. Do NOT put two names on one card. One Card = one name.

On receipt of such a card by an org it follows the routine channels in the org as though it were the folder or letter.

However, if Ethics finds the person is not in its DEAD FILE and all it has received is a card. ETHICS makes a folder and puts the card in it. That way the DEAD FILE of an org tells one that there is other material in another org and knows what org.

For instance, Saint Hill receiving an entheta letter from Minnesota would, as above, with a card, advise DC, NY, LA and Detroit and Twin Cities especially. The person is likely to write any of these orgs.

*Any* org on *any* DEAD FILE always advises Saint Hill with a card.

### ETHICS ACTION

Ethics does not even bother to read the letter or examine the folder on receiving a DEAD FILE folder or letter.

This is after all, a fast flow system of management. With the DEAD FILE system one just parks the name in a folder in the DEAD FILES as inactive until there is *a reason* to do otherwise.

**Such letters must not be circulated on the lines other than as above.**

It is the business of the Ethics Officer to see that the HCO Sec, the Ltr Reg, the Distribution Division and any other contact point where an entheta letter may arrive is equipped with a rubber stamp:

ENTHETA TO Central Files TO Address TO ETHICS DEAD FILES and that the Ethics Section has a rubber stamp reading

FROM (name of org)

ENTHETA

TO Central Files

TO Address

TO ETHICS DEAD FILES

Ethics makes *sure* all entheta letters (except business letters and goof letters) are so stamped by people receiving in the org and so routed **and not answered**.

Ethics seeing somebody answer an entheta letter for SO #1 or procurement or distribution or for any other reason, should order a hearing on the person.

Any executive who is not a mail receipt point having an entheta letter forwarded to him by a staff member must turn in a Dev-T report on that staff member to Ethics and forward it and the report to Ethics. Ethics the4i stamps it and routes it to CF, etc, with the standard stamp (Ethics must not just file it in Dead Files). The Dev-T report goes into the staff member's Ethics folder.

It is the full intention that:

1. *All* choppy, nattery, rumour-mongery letters dead end in the DEAD FILE.
2. That no further magazines or procurement letters go to the person.
3. That no staff personnel be enturbulated by the content of such letters.
4. That the line be cut completely.
5. That a record remain in Ethics.

### **LTR REG ANSWERING**

When a Letter Reg in answering some letter calls for the folder and finds it is a mustard coloured DEAD FILE DUMMY, the letter to be answered is simply stamped with the above Entheta's stamp no matter *what* it says, and is routed with the Dummy on through as though it were an Entheta letter regardless of what the new letter says. Short of Releasing and Clearing these Mad dogs don't change their froth.

### **EXPIRED MEMBERSHIPS, etc.**

Expired memberships are not dead filed. Dead file does not mean they stopped communicating with us. It means we stopped communicating with them.

Expired memberships go into the Qual Div Expired Membership File.

*Retired* Files (last year's) must never be called DEAD FILES.

### **DEAD FILE USEFULNESS**

The DEAD FILE is the best possible file for tracing trouble in an investigation.

Only when a hot investigation comes up is it looked at by Ethics. Then all names found in an area are cross referenced by making copies of the letters they contain, and filing those under the new names, and the Suppressive is located by the simple expedient of thus finding the fattest file and an order is issued.

## **DEPT OF ESTIMATIONS**

### **DEAD FILE NAMES**

The Dept of Estimations occasionally calls for a run off of the DEAD FILE drawer from Address and when a student or pc turns up, looks over this DEAD FILE list for the person's name. That is for *every* applicant for training or processing.

If the name is found in the DEAD FILE list the person must have an Ethics Clearance before being trained or processed. The person found in the DEAD FILE list by the Dept of Estimations is sent directly to Ethics and Ethics is told why.

Ethics looks up the folder and takes whatever action is indicated, giving the person a chance to disconnect if a PTS or A to E if a Suppressive or make himself or herself more agreeable to the org by any proper action such as an amends project. Or Ethics simply informs Estimation of the matter and forbids training or processing. The last is by far the more usual course. Processing is hard to do on a PTS or SP and the whole Academy can be turned upside down by one.

### **SUPPRESSIVES AND POTENTIAL TROUBLE SOURCES**

All Suppressive Persons and Groups are filed in the DEAD FILE but with the Ethics Order. The Ethics Order is stamped with the ENTHETA stamp as above but with the additional stamp Suppressive.

This is the usual "Entheta To Central Files To Address To ETHICS DEAD FILES" STAMP. Remember, every Suppressive Person Ethics Order issued by Ethics is so handled. One copy of that order is stamped with the stamp and put on the lines to CF.

CF handles it just like it would any other letter so stamped.

Address handles it exactly as any other letter or folder but types SP on the plate before it goes into the DEAD FILE Drawer.

Then the order and any folder goes back to Ethics as before and Ethics even cards it to other orgs even though they got the SP order itself.

A Potential Trouble Source order is not given the Entheta DEAD FILE routing unless the person refuses to disconnect or handle. At this time the person's name is put on a despatch stamped with the Entheta stamp and is routed to CF, etc, as above. Sometimes a PTS refusing to disconnect is declared suppressive and in such a case it is handled as an SP above.

Therefore all SPs, PTS, and entheta letters all wind up in the DEAD FILE.

This cuts their comm and still keeps track of them.

## **RELEASE AND CLEAR DECLARATIONS**

When a Release Declaration or a Clear Declaration is made by the Dept of Certificates and Awards, a copy is always sent to CF.

If it collides there with a DEAD FILE DUMMY, the Dept of Certs and Awards declaration is pinned to it and it goes to ETHICS.

Ethics removes the person's folder from the ETHICS DEAD FILE and routes it to Address with the Release or Clear declaration on top and stamped "To Address, then to Central Files, Restore to good standing".

Address takes the plate out of its DEAD FILE drawer and puts it back in its proper position in the regular address files, removes any SP on the plate, [marks] the order "Address Restored" and sends it to Central Files. The dummy is halved and put in the folder and folder (with half a dummy in it) is put back into CF.

Nothing short of Releasing or Clearing ever really cures these people. So when an SP does A to E and is restored to training or processing he or she is still a DEAD FILE until a Release or Clear declaration is issued.

## **SUSPENSION**

No action by DEAD FILE is taken because of a suspension or other discipline. No Ethics Order but one for SP or an unco-operating PTS is handed to DEAD FILE. All other types of Ethics Orders go to different Ethics Section Files.

## **PETITION**

A petition is *never* a petition if it is discourteous and contains entheta. Don't attach a Petition Pol Ltr to it. Just stamp it ENTHETA and send it the route as contained herein.

## **STUDENT NOTES**

Notes from students or pcs *now* on course or in the HGC containing entheta are routed to Ethics for a Court of Ethics action.

Only if they result in SP are they routed to CF, Address and DEAD FILE.

## **RESULTS OF DEAD FILE**

Being DEAD FILED does not result in action but neither does it debar further action.

DEAD FILE is the first place to look in cases of trouble. Further action may then be taken such as an Ethics Order.

By using the DEAD FILE system we keep our lines cleaner.

### **GETTING OUT OF DEAD FILE**

How does a person ever get out of the Dead File?

One could somehow discover without our help he or she was in the Dead File (we never inform them). If so he or she could take it up with the Ethics Officer. But the probable outcome may just be more Dead File.

How do you resurrect the dead? Release and Clear of course. How can they get it then if turned off by Estimations? Well, a cleared cannibal is still only a cleared cannibal so who needs them?

I'd rather solve the problems of those who were decent to us. We didn't put them in the shape they're in. That's their problem.

L. RON HUBBARD

LRH=mh.cden

[Added to by HCO P/Ls 25 September 1965, ENTHETA LETTERS AND THE DEAD FILE, HANDLING OF, and 22 August 1966, DEAD FILE: RESTORATION TO GOOD STANDING.]

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 25. SEPTEMBER 1965  
(Zusatz zum HCO PL 7 Juni 65 II,  
HANDHABUNG VON ENTHETA-BRIEFEN UND DEM DEAD FILE)

Wiedervervielfältigen  
Alle Führungskraft-Hüte

**ZUSATZ ZU HANDHABUNG VON  
ENTHETA-BRIEFEN UND DEM DEAD FILE**

Neben den Aktionen, die im Richtlinienbrief vom 7. Juni 65 aufgelistet sind, ist eine zusätzliche Aktion in der Adress-Sektion erforderlich.

Die Adress-Sektion hat die Adressplatte einer Person, die zu den Dead Files hinzugefügt werden soll, zur Erstellung von genügend gummierten Adressaufklebern zu verwenden. Diese sind für Ethik notwendig, um alle möglichen Organisationen zu unterrichten, zu denen eine solche Person möglicherweise kommunizieren würde.

Ethik verwendet diese Adressaufkleber anschließend zum Aufkleben auf eine Postkarte mit hässlicher senfgelber Farbe, um sie zu den Organisationen zu senden, die möglicherweise betroffen sind.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. AUGUST 1966  
Ausgabe I

Wiedervervielfältigen  
Alle Hüte von Execs

**DEAD FILE:**  
**WIEDERHERSTELLUNG GUTEN ANSEHENS**

(Zusatz zum HCO PL vom 7. Juni 65 II, HANDHABUNG  
VON ENTHETA-BRIEFEN UND DEM DEAD FILE)

Um jede Möglichkeit auszuschließen, dass Briefe unbeantwortet bleiben, die beantwortet werden sollten, benachrichtigt Ethik beim Erhalt einer Dead-File-Attrappe vom CF, an die eine Erklärung von Zertifikate und Auszeichnungen geheftet ist, alle Orgs, zu denen die Person möglicherweise kommunizieren könnte (immer einschließlich Saint Füll), von der Wiederherstellung des guten Ansehens der Person.

Ethik holt den CF-Folder der Person aus den Dead Files, stempelt ihn mit "An die Addresso-Sektion, dann an die Zentralakten, gutes Ansehen wiederherstellen" und fügt dem Stempel die Wörter "UND BENACHRICHTIGEN" hinzu.

Wenn die Addresso-Sektion einen CF-Folder, der so gekennzeichnet ist, bekommt, entfernt sie jegliches "SP" von der Adressplatte der Person und verwendet die Platte, um genügend Adressetiketten zur Verwendung durch Ethik herzustellen.

Ethik verwendet die Adressetiketten dann, um sie auf eine Mitteilung für die Ethik-Sektion anderer Orgs zu kleben, zu denen eine solche Person möglicherweise kommunizieren könnte, und stempelt jede dieser Mitteilungen mit: "An die Addresso-Sektion, darin an die Zentralakten, gutes Ansehen wiederherstellen."

Die Addresso-Sektion fertigt nur dann Adressetiketten zur Verwendung durch Ethik, wenn dem Stempel "Gutes Ansehen wiederherstellen" von Ethik die Wörter "UND BENACHRICHTIGEN" hinzugefügt sind. Andernfalls kam die Benachrichtigung von einer anderen Org, und es ist keine weitere Benachrichtigung notwendig, da die andere Org *bereits* jede mögliche Org benachrichtigt hat.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 20. OKTOBER 1967  
Ausgabe I

Remimeo

*Admin-Know-How*

**WIE MAN ZUSTÄNDE ZUWEIST**

Jeder Posten und Teil einer Org muß eine Statistik haben, die die Produkt-Quantität dieses Postens mißt. Der Leiter eines Teils hat die Statistik dieses Teils.

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

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

Das ganze Grundprinzip (die grundlegende Idee) des Musters einer Org ist eine Dreier-Einheit. Das sind:

**Thetan**



**Verstand → Körper → Produkt**

In Abteilung Eins ist der HCO-Sekretär der **Thetan**, Unterabteilung Eins der **Verstand**, Unterabteilung Zwei der **Körper** und Unterabteilung Drei das **Produkt**. Dasselbe Muster trifft auf jede Abteilung zu.

Es sollte auch auf jede Unterabteilung, jede niedrigere Sektion und Einheit zutreffen.

Und oberhalb dieser trifft es auf einen Bereich einer Org zu.

Im HCO-Bereich der Org haben wir den HCO-Führungssekretär als den **Thetan**, die Führungsabteilung (7) als den **Verstand**, die Abteilung Eins als den **Körper** und Abteilung Zwei als das **Produkt**.

Und so ist es auch mit den anderen Teilen einer Org. Sie verlaufen immer wie folgt:

**Thetan**



**Verstand → Körper → Produkt**

Nun, wenn Sie dies wissen, verstehen und das anwenden können, können Sie nicht nur eine Org oder einen ihrer Teile planen oder korrigieren. Sie können ebenso Zustände korrekt zuweisen. Sie brauchen Daten, die Sie aus Bestandsaufnahmen, Zählungen von Dingen oder durch die zugewiesene und aufgezeichnete Statistik erhalten.

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

Statistikkurven sind ein *guter Indikator* und sollten wo immer möglich verwendet werden. **Aber** Sie müssen auch bedenken, daß es **aller** Statistikkurven bedarf, um bei einer Zuweisung von Zuständen ganz genau zu sein, und zwar der genauest-möglichen Zuweisung von Zuständen, und daß die Statistikkurven auf **tatsächlichen** Zahlenwerten basieren müssen.

Um also zu beginnen, schauen Sie sich die Statistikkurven an. Sie schauen nach kürzlichen Auf und Abs. Dann schauen Sie nach Trends (langfristige Tendenzen nach oben oder nach unten). Dann schauen Sie nach Diskrepanzen. Wie hohe Einschreibungen – niedrige Einnahmen, hohe "hinausgehende Briefe" – niedrige Einschreibungen Wochen später.

Es reicht sicher, *zunächst* einfach milde Zustände (Notlage, Normal, Überfluß) anhand der derzeitigen Auf und Abs der Statistikkurven zuzuweisen. Das sollte *Expansion* zur Folge haben.

**Expansion** (Produktzunahme) ist **der ganze Grund**, warum Sie überhaupt Zustände zuweisen, deshalb erwarten Sie vernünftigerweise, daß Sie, wenn Sie Zustände anhand der Statistikkurven zuweisen, *Expansion* erhalten werden.

Nun, nach einer Weile (Wochen oder Monaten) sehen Sie, daß Sie *tatsächlich* Expansion erhalten, also legen Sie weiterhin Zustände anhand von Statistikkurven fest. Ein Führungssekretär würde selbstverständlich auch die physikalisch vorhandenen Bereiche von Gefahr- und Überflußzuständen inspizieren.

**Aber** nehmen wir einmal den gegenteiligen Fall an. Sie weisen Zustände anhand von Statistikkurven (und Inspektionen von Gefahr- und Überflußzuständen) zu und dasjenige, dem Sie Zustände zuweisen, expandiert **nicht**!

Nun, jetzt machen wir uns an die Arbeit. Irgendetwas stimmt nicht.

Das Erste, das verkehrt sein kann, ist, daß dasjenige, dem Sie Zustände zuweisen, in Wirklichkeit nicht existiert. Der Direktor für Kommunikation hat keine Unterabteilung für Kommunikation. Er hat nur einen Boten/Bediener des Fernschreibers, keine Möglichkeit, seine anderen Unterabteilungs-Funktionen zu handhaben, und nimmt selbst das Telefon ab.

Da Sie also keine Unterabteilung finden – **ungeachtet anderer Gründe** ("kann keine Mitarbeiter bekommen", "Einnahmen sind zu niedrig", "keine Räumlichkeiten"), verpassen Sie ihm eins mit einem Zustand von Nichtexistenz.

Da er offensichtlich als Direktor für Kommunikation nicht existiert, da er keine Unterabteilung für Kommunikation hat. (Nichtexistenz wird auch für **keinen Gebrauch und keine Funktion** zugewiesen.)

Wenn nun diese Zuweisung von Nichtexistenz an den Direktor für Kommunikation – ohne weitere Hilfe Ihrerseits, merken Sie sich das – nicht in angemessener Zeit eine Unterabteilung für Kommunikation zur Folge hat, so nehmen Sie an, daß er nicht möchte, daß eine da ist, und Sie weisen einen Zustand von Belastung zu.

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

Sie sagen nicht: "Er ist einfach überwältigt – neu – braucht ein Review – mecker, mecker, grübel, grübel." Sie **weisen** einfach **zu**!

Er bekommt **immer noch** keine Unterabteilung für Kommunikation hingestellt.

Sie inspizieren. Sie stellen fest, daß der Ethikbeauftragte die Strafe des Zustandes von Belastung nicht durchsetzt. ("Peter ist mein Kumpel und ich ...") Also weisen Sie dem Ethikbeauftragten einen Zustand von Belastung zu, da er natürlich das bekommt, was er versäumte durchzusetzen.

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

Den neuen Posteninhabern sagen Sie: "Die Jungs vor euch sind nun nicht mehr hier und werden wahrscheinlich nicht ausgebildet oder auditiert, bis wir beim letzten Abschaum angekommen sind. Wir hoffen also, daß ihr es besser macht. Ihr beginnt in Nichtexistenz. Ich verlasse mich darauf, daß ihr euch vor Ablauf der Woche zumindest bis in den Zustand Gefahr hinaufgearbeitet habt. Da ihr gerade erst auf Posten seid, finden die Strafen keine Anwendung für Nichtexistenz. Aber das werden sie nach 30 Tagen. Stellt also eine Unterabteilung für Kommunikation und eine Ethiksektion hin."

Nun, wenn der EO abgeschossen werden mußte, wird natürlich dem Dir I&R sofort ein **Zustand von Gefahr** samt den Strafen zugewiesen, da sich diese Sektion in seiner/ihrer Unterabteilung befand.

Wenn es keinen HCO-Teil (Abt. 7, 1, 2) der Org gibt, schreit der LRH Comm dieser Org danach, daß die nächsthöhere Org handeln soll. Und wenn es keinen LRH Comm gibt, sollte die nächsthöhere Org erkennen, daß der HCO-Teil aufgrund von fehlenden Statistiken, Berichten oder fehlender Expansion verschwunden ist, und sowieso handeln.

Nun sagen Sie: "Aber das ist unbarmherzig! Kein Mitarbeiter würde ..." Nun, eine solche Argumentation widerspricht den Tatsachen.

Sie verlieren nur dann Mitarbeiter und haben eine unbemannte Org (aus tatsächlicher Erfahrung und gemäß Daten), wenn Sie Leute mit niedrigen Statistiken hereinlassen. Personal

mit niedrigen Statistiken *wird* gute Mitarbeiter los. In einer Org, die nicht bemannt werden kann, gibt es einen SP!

Orgs, in denen die Ethik straff und erbarmungslos ist, vervielfachen sich!

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

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

Wir helfen mehr, als jede jemals verfügbare Hilfe es irgendwo tat. Wir sind beinahe das Äußerste an Hilfe. Dies überhäuft uns sogleich mit SPs, die Selbstmord begehen würden, um zu verhindern, daß irgendjemandem geholfen wird, und es setzt uns jedem dahergelaufenen, degradierten Wesen als "Schwächlinge" völlig aus. Sie sind sich sicher, daß wir nicht beißen werden, daher tun sie alles, was ihnen gefällt. Nur Zustände, die korrekt zugewiesen werden, können SPs und DBs aufspüren und hinauswerfen.

Wenn wir also so viel helfen, müssen wir auch imstande sein, im selben Verhältnis zu disziplinieren. Nahezu äußerste Hilfe kann nur mit nahezu äußerster Disziplin gegeben werden.

Tech kann nur Tech bleiben, wo Ethik korrekt und erbarmungslos ausgeübt wird. Verwaltung wie unsere muß erstklassig sein, weil unsere Orgs das wichtigste Gut handhaben – das Leben selbst. Unsere Verwaltung funktioniert also nur dort, wo Tech **in** ist. Und unsere Tech funktioniert nur dort, wo Ethik **in** ist.

Unser Ziel sind nicht ein paar psychiatrische Patienten, sondern ein geklärtes Universum. Was erfordert **das** also?

Das niedrigste Konfrontiervermögen, das es gibt, ist das Konfrontiervermögen des Bösen. Wenn ein lebendiges Wesen sich außerhalb seiner eigenen Valenz und in der Valenz eines gänzlich schlechten, wenn auch imaginären Bildes befindet, erhält man einen SP. Ein SP ist ein Nicht-Konfrontier-Fall, weil er, da er nicht in seiner eigenen Valenz ist, keinen Gesichtspunkt hat, von dem aus er irgendetwas auslöschen könnte. Das ist alles, was ein SP ist.

**Aber** die Menge an wissentlicher Verwüstung, die ein SP verursachen kann, ist leicht zu erkennen, wenn auch nur an den brutalen und grausamen Kriegen dieses Planeten.

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

Direkt neben dem "Theetie-Wheetie"-Fall ist der völlig überwältigte Zustand, den wir SP (unterdrückerische Person) nennen.

Es ist so *leicht*, in einem Märchenland zu leben, in dem niemals irgendetwas Böses getan wird. Man bekommt das Bild einer netten, alten Dame, die inmitten einer Gangsterschlacht steht, Körper und Blut, das auf die Wände spritzt, und sagt: "Das ist so nett, es ist ja nur ein Jungenspiel mit Spielzeuggewehren."

Der Mitarbeiter mit niedrigen Statistiken, der niemals seine Statistiken hochbekommt, *erzeugt* niedrige Statistiken. Er ist nicht faul. Es ist eine "lieb und nett"-Haltung zu sagen: "Er arbeitet einfach nicht hart." Die Person mit den chronisch niedrigen Statistiken arbeitet **sehr**

**hart** daran, die Statistiken **unten** zu halten. Wenn Sie das lernen, können Sie Zustände zuweisen und eine Org zum Expandieren bringen.

Wenn Statistiken **nicht** hochkommen **wollen**, senken Sie den Zustand. Früher oder später werden Sie auf den **wirklichen** Zustand stoßen, der zutrifft.

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

*Das* ist sehr leicht zu erkennen.

**Aber** was ist, wenn Sie ein Personalmitglied haben, bei dem die Statistiken zusammenbrechen, wann immer es einen Posten übernimmt!

Nun, Sie weisen diesen Zustand besser auch zu. Denn einfach genauso, wie der eine in Macht daran *arbeitet*, die Statistiken steigend zu halten, arbeitet auch derjenige im niedrigeren Zustand, ob man es nun gerne konfrontiert oder nicht, und bringt dabei in ebenso emsiger Weise nicht nur seine eigenen Postenstatistiken zum Zusammenbrechen, sondern auch die Statistiken der Posten, die an den seinen angrenzen!

Somit ist er zumindest in einem Zustand von Belastung, da der Posten, wenn er frei wäre, lediglich in Nichtexistenz wäre! Und da jemand neben dem Posten vielleicht ein kleines bißchen davon erledigt, könnte er sogar, vollkommen unbesetzt, in einen Zustand von Gefahr hinaufkommen!

## DISKREPANZEN

Wenn Statistikkurven untereinander Diskrepanzen aufweisen, ist **irgendeine** Statistikkurve falsch.

Wenn Sie eine falsche Statistikkurve finden, so weisen Sie jedem, der sie absichtlich und wissentlich fälschte, einen Zustand von Belastung zu, da diese Handlung bei weitem schlimmer ist als eine Nicht-Befolgung.

*Und es* wäre besser, wenn Sie dem eigentlichen Bereich gegenüber, von dem die falsche Statistikkurve herkam, wachsam sind, da dort ein Tiger ist. Nur eine Untersuchung der gründlichsten Art im physikalischen Universum (oder ein Ausschuß, falls er weit entfernt ist) wird die **anderen** Verbrechen aufdecken, die dort vor sich gehen. Es gibt immer *andere* Verbrechen, wenn Sie einen falschen Bericht erhalten. Die Erfahrung wird einen dies lehren, wenn man wirklich hinsieht.

## GEGENSEITIGKEIT

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

Es ist eine Art Naturgesetz. Wenn Sie Ihre Führungskräfte herumtrödeln lassen und sie, sagen wir mal, in einem Gefahrzustand bleiben lassen, Sie jedoch keinen zuweisen und durchsetzen, so werden diese zweifellos **Sie** in einen Gefahrzustand bringen, ob dieser nun zugewiesen wird oder nicht.

Denken Sie *daran*, wenn Sie mit Ihrem Finger "am Abzug" zögern. Das Naturgesetz entstammt dieser erschreckenden Tatsache.

Wir haben vor langer, langer Zeit Ethik nicht hineinbekommen. Wir haben gepatzt. Und die ganze Menschheit geriet in den Schlamassel, in dem sie bis zum heutigen Tag verblieben ist.

Und wenn wir durchaus, durchaus in diesem Universum leben wollen, werden wir zumindest Ethik hineinbekommen und es gründlich säubern müssen.

Ob das leicht zu konfrontieren ist oder nicht, gehört nicht zur Sache. Die schreckliche Wahrheit ist, daß unser Schicksal **weit** unkonfrontierbarer ist!

Nun müssen wir eine äußerst raffinierte Tech haben, um uns aus der Klemme zu helfen. Und ich versichere Ihnen, daß diese Tech niemals in kommen oder überhaupt nutzbringend verwendet wird, außer:

1. wir bekommen Ethik in, und
2. Scientology Orgs expandieren in normalem Ausmaß. Nur dann können wir frei sein.

Das also ist es, wie und **warum** Sie Zustände zuweisen und durchsetzen. Es ist die einzige Art und Weise, wie jeder schließlich gewinnen wird.

L. RON HUBBARD  
Gründer

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.<sup>41</sup>

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<sup>42</sup>, waren. Die Leute pflegten von der Straße hereinzukommen und zu sagen: "Ron hat gesagt, ich soll 50 Stunden Prozes-sing 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

---

<sup>41</sup> 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.

<sup>42</sup> 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.<sup>43</sup>

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<sup>44</sup>. 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.

---

<sup>43</sup> Anm.d.Übs.: s. Technische Definitionen.

<sup>44</sup> 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<sup>45</sup>, 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 herauschneiden 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.

---

<sup>45</sup> 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. Aaaaah. 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, schlägt 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 kumpiert 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 irgendeine 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 begeben. Am Schlitz mit der richtigen Nummer begeben 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<sup>46</sup>; 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

---

<sup>46</sup> 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 marschieret 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 Verzweifertes 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-

schlechtern. 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 Gehaltscheck 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 Überfluss wäre. Und wenn er versucht, die Sache zu verfolgen, indem er als Erstes spart, ohne zu arbeiten, 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<sup>47</sup> 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

---

<sup>47</sup> 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 pffft! "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<sup>48</sup> 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

---

<sup>48</sup> 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"<sup>49</sup>, 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.

---

<sup>49</sup> 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 anfang 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-Blechtsasse-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?" Entsetzlich-erweise 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 Bereich macht pffff! 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 normalerweise 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 erzählen: Was Ihr nicht tun dürft, ist die Verbindung abubrechen. 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 abzubauen, ist die Verbindung abzubauen. 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 abzubauen.

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 ersetzen 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.

## **DIE FORMELN FÜR DIE ZUSTÄNDE UNTERHALB VON NON-EXISTENCE**

### **DER ZUSTAND LIABILITY**

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

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

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

Dieser Zustand wird gewöhnlich zugewiesen, nachdem mehrmals der Zustand Danger oder Non-Existence zugewiesen worden ist oder wenn ein lang andauerndes, unverändertes Verhaltensmuster aufgedeckt worden ist.

Wenn alle anderen nach dem Grund suchen, warum die Post verloren geht, würde eine solche Person die Post weiterhin heimlich verloren gehen lassen.

Der Zustand wird zum Nutzen der anderen zugewiesen, damit sie nicht zu Fall gebracht werden, indem sie der Person in irgendeiner Weise vertrauen.

Die Formel für Liability lautet:

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

## DER ZUSTAND DOUBT

Wenn man sich hinsichtlich eines Individuums, einer Gruppe, einer Organisation oder eines Projektes nicht entscheiden kann, liegt der Zustand Doubt (Zweifel) vor.

Die Formel lautet:

1. Informieren Sie sich ehrlich über die wirklichen Absichten und Tätigkeiten dieser Gruppe, dieses Projektes oder dieser Organisation, wobei Sie jegliche Vorurteile und Gerüchte beiseite schieben.
2. Untersuchen Sie die Statistiken des Individuums, der Gruppe, des Projektes oder der Organisation.
3. Entscheiden Sie auf der Grundlage des "grössten Wohls für die grösste Anzahl der Dynamiken" darüber, ob diese Sache angegriffen, geschädigt, unterdrückt oder unterstützt werden sollte.
4. Nehmen Sie an sich selbst oder Ihrer eigenen Gruppe, Ihrem eigenen Projekt oder Ihrer eigenen Organisation eine Auswertung in Bezug auf Absichten und Zielsetzungen vor.
5. Werten Sie Ihre eigenen Statistiken oder die Ihrer Gruppe, Ihres Projektes oder Ihrer Organisation aus.
6. Schliessen Sie sich derjenigen Seite an (bzw. bleiben Sie bei ihr oder helfen Sie ihr), die in Richtung auf das grösste Wohl für die grösste Anzahl der Dynamiken Fortschritte macht und geben Sie diese Tatsache öffentlich beiden Seiten bekannt.
7. Tun Sie Ihr Bestmögliches, um die Aktionen und Statistiken der Person, der Gruppe, des Projektes oder der Organisation zu verbessern, bei der Sie geblieben sind bzw. der Sie sich angeschlossen haben.
8. Arbeiten Sie sich in der neuen Gruppe durch die Zustände hinauf, wenn Sie das Lager gewechselt haben oder gehen Sie in der Gruppe durch die Zustände hinauf, bei der Sie geblieben sind, wenn durch Ihren Wankelmut Ihre eigene Stellung herabgesetzt wurde.

## DER ZUSTAND ENEMY

Wenn jemand erklärermassen und bewusst ein Feind eines Individuums, einer Gruppe, eines Projektes oder einer Organisation ist, liegt der Zustand Enemy (Feind) vor.

Die Formel für den Zustand Enemy ist nur ein Schritt: **Finden Sie heraus, wer Sie wirklich sind.**

## DER ZUSTAND TREASON

Die Formel für den Zustand Treason (Verrat) lautet: **Finden Sie heraus, dass Sie sind.**

## DER ZUSTAND CONFUSION

Es gibt einen Zustand unterhalb von Treason. Es ist der Zustand **Confusion** (Verwirrung).

Die Formel für diesen Zustand lautet: **Finden Sie heraus, wo Sie sind.**

Man wird sehen, dass der Weg, um nach oben zu kommen, in Confusion folgender sein würde: Finden Sie heraus, wo Sie sind; in Treason: Finden Sie heraus, dass Sie sind und in Enemy: Finden Sie heraus, wer Sie sind.

Die zusätzliche Formel für den Zustand Confusion lautet:

1. *Lokalisierungs-Prozess* mit dem Bereich, in dem man sich befindet. (*Lokalisierungs-Prozess*: "Finde den (die, das) \_\_\_\_\_." Der Auditor<sup>50</sup> lässt den Preclear den Fussboden, die Decke, die Wände, die Möbel in dem Raum und andere Gegenstände und Körper finden.)

2. Vergleich zwischen dem Bereich, in dem man sich befindet, und anderen Bereichen, in denen man sich befand.

3. Wiederholung von Schritt 1.

Fehlt dieser Zustand, wird manchmal der Zustand Treason zugewiesen, wo die Person dann nicht wirklich herausfinden kann, dass sie ist. Daher schafft sie es gelegentlich nicht die Zustände hinaufzuklettern.

Es befinden sich viel mehr Leute in dem Zustand Confusion, als gemeinhin erkannt wird.

---

<sup>50</sup> *Auditor*: Jemand, der aufmerksam anhört, was Menschen zu sagen haben. Eine Person, die dafür ausgebildet ist, anderen Menschen mit der Anwendung der scientologischen Verfahren zu einer Verbesserung zu verhelfen.



## DIE ZUSTANDSFORMELN

### FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN

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

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

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

Die Non-Existence-Formel lautet:

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

Jemand, der als neuer Leiter ein florierendes Unternehmen übernimmt, denkt häufig, er müsse sich dadurch bekannt machen, dass er alles ändert, während er a) nicht genügend bekannt ist, um das tun zu können, und b) noch nicht die geringste Vorstellung davon hat, was gebraucht oder gewünscht wird. Und so richtet er ein schlimmes Wirrwarr an. Manchmal geht er davon aus, dass er wüsste, was gebraucht oder gewünscht wird, aber es handelt sich nur um eine fixe Idee von ihm und ist ganz allein seine Vorstellung und überhaupt nicht wahr – und so scheitert er an seinem Arbeitsplatz.

Manchmal macht er sich nicht die Mühe, herauszufinden, was wirklich gebraucht oder gewünscht wird und vermutet es einfach oder denkt, er wüsste es, auch wenn er es nicht weiss. Er wird bald "erfolglos".

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

Manchmal stellt er fest, dass das, was man ihm als gebraucht oder gewünscht *angibt*, einer Neubewertung oder weiteren Untersuchung bedarf. Es ist also für ihn immer am sichers-

ten, darüber seine eigene Umfrage durchzuführen und, wenn er seine eigene solide Realität über das, was gebraucht und gewünscht wird, hat, danach zu arbeiten.

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

Er kann dann damit rechnen, sich im Zustand Emergency (Notlage) zu befinden. Dann muss er die Emergency-Formel auf seinem Posten befolgen und er wird durch diesen Zustand hindurchkommen. Jetzt kann er erwarten, dass er im Zustand Normal Operation (normales Arbeiten) ist und wenn er der Formel dafür folgt, wird er den Zustand Affluence (Überfluss) erreichen. Wenn er *dieser* Formel folgt, wird er in den Zustand Power (Macht) gelangen. Und wenn er die Power-Formel anwendet, wird er dort bleiben.

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

Dies gilt für Gruppen, Organisationen, Staaten und auch für Einzelpersonen. Es trifft auch zu, wenn jemand bei seiner Arbeit versagt. Er muss wieder in Non-Existence beginnen und wird auf dieselbe Weise Zustand für Zustand nach oben gehen.

Die meisten Fehlschläge auf einem Posten stammen von einem Versagen, die Zustände zu befolgen, den jeweils zutreffenden Zustand zu erkennen, die Formel des Zustandes, in dem man sich befindet, so lange anzuwenden, wie man sich darin befindet und aufzuhören, die Formel anzuwenden, wenn man sich nicht mehr in diesem, sondern in einem anderen Zustand befindet.

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

## **ERWEITERTE NON-EXISTENCE-FORMEL**

Viele Mitarbeiter wenden die Non-Existence-Formel für neue Posten oder die Non-Existence-Formel nach Statistiken verkehrt an und wundern sich dann, warum sie weiterhin Schwierigkeiten zu haben scheinen.

Führungskräfte (Personen in leitender Position) wundern sich manchmal, warum bestimmte Mitarbeiter niemals in der Lage zu sein scheinen, irgend etwas richtig zu machen, und sie gehen aus Erbitterung in eine **Phase I** und erledigen schliesslich alles selbst. (*Phase I*: das Beginnen einer neuen Unternehmung. Eine Führungskraft erledigt alles selbst, während sie ihre Mitarbeiter ausbildet. Wenn sie Leute hat die produzieren, gut arbeiten und für ihren Posten ausgebildet sind, dann geht sie zur nächsten Phase über: Phase II – das Betreiben einer

etablierten Unternehmung. Hier bringt eine Führungskraft Leute dazu, dafür zu sorgen, dass die Arbeit getan wird.)

Die Antwort liegt darin, dass die Non-Existence-Formel auf dem Posten falsch angewandt und nicht wirklich durchgeführt wurde. Kürzlich gemachte Erfahrung hat gezeigt, dass selbst erfahrene Führungskräfte und Mitarbeiter tatsächlich niemals aus Non-Existence herausgekommen sind. Und wo die Organisation überhaupt läuft, wird sie auf dem Rücken von ein oder zwei Leuten in Schlüsselpositionen getragen.

Die Aufforderung: "Finden Sie eine Kommunikationslinie" wird von zu vielen Mitarbeitern dahingehend abgekürzt, den Eingangskorb einer Person zu finden und eine Anfrage darüber, was "gebraucht und gewünscht" wird, hineinzulegen. Dies ist nicht ein wirkliches Finden einer Kommunikationslinie.

Um **irgendeinen** Posten erfolgreich auszufüllen, müssen Sie **Informationen** haben und **Informationen** liefern. Wo dies nicht geschieht, stellt die Person fest, dass sie Projekte ausarbeitet, die zurückgewiesen werden, dass sie Projekte vorlegt, die noch einmal überarbeitet werden müssen, dass ihren Aktionen Beschränkungen auferlegt werden und dass sie auf der Skala der Zustände hinunter sinkt. Sie ist bei ihren Vorgesetzten schlecht angeschrieben, **weil sie** die wesentlichen Informationen darüber, **was vor sich geht, nicht einholt und nicht liefert.**

Es ist die Pflicht eines jeden Mitarbeiters, ob er neu auf dem Posten ist oder nicht, **die Kommunikationslinien, die sich auf seinen Posten beziehen, zusammenzustellen und herauszufinden, wer von ihm wesentliche Informationen braucht, und diese Linien einzuführen** und fortwährend **beizubehalten.**

Unterlässt es eine Person, eben diese Schritte auszuführen, wird sie niemals aus Non-Existence herauskommen. Sie ist noch nicht einmal bis in den Zustand Danger gekommen, weil keiner überhaupt weiss, dass er sie übergeht. Mit anderen Worten, wenn ein Mitarbeiter diese Formel nicht durchführt, ist er in den Augen der Organisation einfach ein **niemand.**

Anweisungen, die er gibt, werden gewöhnlich **aufgehoben**, wenn sie von einem Vorgesetzten entdeckt werden, weil sie nicht der Wirklichkeit entsprechen. Hans war bereits dabei, die betreffende Sache zu lösen. Willis Zeitplan wurde dadurch über den Haufen geworfen.

Und die Finanzabteilung schreit: "Woher kommt dieser teure *Dev-T?*" (*Dev-T*: von engl. *Developed Traffic* = "entwickelter Verkehr"; bedeutet zusätzliche, unnötige, behindernde Aktionen.)

Und sehr bald werden Mitarbeiter eine Anweisung einfach ignorieren, wenn sie hören, sie sei von Soundso. Die strahlenden Hoffnungen eines solchen Mitarbeiters enden gewöhnlich in Hoffnungen, versetzt zu werden – je früher, desto besser. Jeder ist gegen ihn. Aber was ist wirklich geschehen?

Er hat die Non-Existence-Formel nie wirklich angewandt, und so ist er in Non-Existence geblieben. Seine Aktionen lassen sich nicht koordinieren, weil er **keine Linien hat, um Informationen zu geben oder zu empfangen.**

In der Tat ist es wirklich nicht die Sache anderer Leute seine Linien für ihn zusammenzustellen, so wenig wie es die Sache anderer Leute ist das Atmen für ihn zu besorgen. Das Einatmen und Ausatmen einer Organisation ist das Nehmen und Geben von **wesentlichen Informationen und Partikeln**.

Jeder Mitarbeiter, der feststellt, dass er sich offensichtlich in Non-Existence, Liability (Belastung) oder darunter befindet, sollte sich schnellstens darum bemühen, die Kommunikationslinien zu finden, die zu seiner Tätigkeit und zu seinem Posten gehören und er sollte darauf bestehen, dass er auf diese Linien gesetzt wird. Manchmal wird er durch Sicherheitsmassnahmen behindert. Nachrichten, die verschlüsselt hereinkommen und hinausgehen, sind wahrscheinlich nicht leicht aus *Kommunikatoren* oder der *Abteilung für externe Kommunikation* herauszupressen. (*Kommunikator*: Jemand, der für den leitenden Angestellten, dem er hilft, die Linien [Personal, Mitteilungen, Briefe, interne Sprechanlagen, Telefon] in Fluss oder unter Kontrolle hält. *Abteilung für externe Kommunikation*: Eine Abteilung einer Scientology-Organisation, die für die Abfertigung jeglichen hereinkommenden und hinausgehenden Kommunikationsverkehrs in Form von Telex-Mitteilungen, Frachtgut und Post verantwortlich ist.) Nun, es gibt ja schliesslich Geheimhaltungsverpflichtungen. Man unterschreibt eine und wenn der Betreffende die Information nicht gemäss den Sicherheitsvorschriften schützt, ist er dran. Der Grossteil solcher Informationen hat ohnehin nichts mit seinem Posten zu tun, ein gewisser Teil davon könnte jedoch für ihn von Bedeutung sein.

Solch ein Mitarbeiter oder solch eine Führungskraft müssen niederschreiben, welche Informationen sie haben müssen, um ihren Posten zu führen und welche Informationen andere von ihnen haben müssen, um ihren Job und ihre Aufgaben erledigen zu können.

Und danach muss die Person ihre Kommunikationslinien so arrangieren, dass sie für die Kommunikatoren auf diesen Linien ein Informationsempfänger ist.

Höhere Führungskräfte wie Abteilungsleiter oder Leiter einer Organisation haben sicherlich die Pflicht, ihre Mitarbeiter zu informieren. Aber sie sehen sich gewöhnlich Sicherheitsproblemen gegenüber als auch dem Wunsch, gut dazustehen. Und ihre Informationen betreffen allgemein die ganze Abteilung oder Organisation. Sie enthalten aber auch Details wie "Frau Müller kommt um 14.00 Uhr an" oder "Der Mann von der Telefongesellschaft sagt, dass die Rechnung bis 12.00 Uhr bezahlt werden muss oder unsere Telefone werden abgestellt" oder "Die *FSMs* senden ihre Studenten zu Missionen, weil die Organisation den Kommunikationskurs abgeschafft hat." (*FSM*: von engl. field staff member = "Aussenmitarbeiter"; jemand, der von der Scientology-Kirche dazu ernannt wurde, in seinem lokalen Bereich als Repräsentant der Kirche zu handeln.)

Chaos und Phase I treten dort auf, wo der Grossteil der Mitarbeiter es unterlassen hat, sich auf wichtige Kommunikationslinien zu bringen und diese Linien am Fliessen zu halten.

Wundern Sie sich nicht, warum die Statistiken unten sind, wenn sich neunzig Prozent Ihrer Mitarbeiter in Non-Existence oder darunter befinden! Einfach weil sie niemals irgendwelche Kommunikationslinien wirklich gefunden haben.

Daher lautet **die erweiterte Non-Existence-Formel**:

- 1. Finden Sie jede Kommunikationslinie heraus, die Sie brauchen werden, um Informationen geben und erhalten zu können, die sich auf ihre Pflichten und Materialien beziehen und setzen Sie sich auf jede dieser Linien.**
- 2. Machen Sie sich selbst sowie Ihren Postentitel und Ihre Pflichten bei jeder Person bekannt, die Sie für das erhalten und geben von Informationen brauchen werden.**
- 3. Finden Sie von Ihren Vorgesetzten, anderen Mitarbeitern und jeglichen Zielgruppen, die Sie in Erfüllung Ihrer Pflichten vielleicht kontaktieren müssen, heraus, was jeweils gebraucht und gewünscht wird.**
- 4. Tun, produzieren und präsentieren Sie das, was ein jeder braucht und wünscht, soweit es in Übereinstimmung mit den Richtlinien steht.**
- 5. Halten Sie Ihre Kommunikationslinien, die sie haben, aufrecht und weiten Sie sie aus, um zusätzliche Informationen zu erhalten, von denen Sie jetzt feststellen, dass Sie sie regelmässig brauchen.**
- 6. Halten Sie die Kommunikationslinien für Mitteilungen, die von Ihnen selbst ausgehen, aufrecht, um andere darüber zu informieren, was Sie genau tun. Informieren Sie aber nur solche Leute, die diese Informationen tatsächlich brauchen.**
- 7. Verbessern Sie das, was Sie tun, produzieren und anbieten, so dass es genauer dem entspricht, was wirklich gebraucht und gewünscht wird.**
- 8. Während Sie vollständige Informationen in Bezug auf Ihre Produkte geben und erhalten, tun, produzieren und liefern Sie regelmässig ein stark verbessertes Produkt auf Ihrem Posten.**

---

Wenn Sie dies tun und Ihre Informationen kurz und präzise schreiben, so dass sie schnell zu erfassen sind und wenn Sie Ihre Daten in eine Form bringen, die Ihre eigenen Linien nicht verstopft, kann ich Ihnen garantieren, dass Sie die Zustände wirklich hochzuklettern beginnen und nach angemessener Zeit in Power ankommen werden.

---

Es folgen die Formeln für die Zustände in aufsteigender Reihenfolge:

### **Non-Existence**

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

### **Erweiterte Non-Existence-Formel**

1. Finden Sie jede Kommunikationslinie heraus, die Sie brauchen werden, um Informationen geben und erhalten zu können, die sich auf Ihre Pflichten und Materialien beziehen und setzen Sie sich auf jede dieser Linien.
2. Machen Sie sich selbst, sowie Ihren Postentitel und Ihre Pflichten bei jeder Person bekannt, die Sie für das Erhalten und Geben von Informationen brauchen werden.
3. Finden Sie von Ihren Vorgesetzten, anderen Mitarbeitern und jeglichen Zielgruppen, die Sie in Erfüllung Ihrer Pflichten vielleicht kontaktieren müssen, heraus, was jeweils gebraucht und gewünscht wird.
4. Tun, produzieren und präsentieren Sie das, was ein jeder braucht und wünscht, soweit es in Übereinstimmung mit den Richtlinien steht.
5. Halten Sie Ihre Kommunikationslinien, die Sie haben, aufrecht und weiten Sie sie aus, um zusätzliche Informationen zu erhalten, von denen Sie jetzt feststellen, dass Sie sie regelmässig brauchen.
6. Halten Sie die Kommunikationslinien für Mitteilungen, die von Ihnen selbst ausgehen, aufrecht, um andere darüber zu informieren, was Sie genau tun. Informieren Sie aber nur solche Leute, die diese Informationen tatsächlich brauchen.
7. Verbessern Sie das, was Sie tun, produzieren und anbieten, so dass es genauer dem entspricht, was wirklich gebraucht und gewünscht wird.
8. Während Sie vollständige Informationen in Bezug auf Ihre Produkte geben und erhalten, tun, produzieren und liefern Sie regelmässig ein stark verbessertes Produkt auf Ihrem Posten.

### **Danger**

Der Zustand Danger wird normalerweise zugewiesen, wenn:

1. ein Zustand Emergency zu lange angedauert hat;
2. eine Statistik sehr steil abfällt;

3. ein Vorgesetzter plötzlich feststellt, dass er die Aufgaben des betreffenden Arbeitsbereiches selbst ausführt, weil dieser Bereich in Schwierigkeiten ist.

*Die Formel für den Vorgesetzten, der den Zustand Danger zuweist:*

1. Übergehen Sie (ignorieren Sie den untergeordneten Mitarbeiter, der normalerweise für den Arbeitsbereich zuständig ist und bringen Sie diesen Bereich persönlich in Ordnung).

2. Bereinigen Sie die Situation und jegliche Gefahr in ihr.

3. Weisen Sie dem Bereich, in dem die Aktion erforderlich war, den Zustand Danger zu.

4. Weisen Sie jeder Person, die mit dem Zustand Danger in Verbindung stand, den Zustand Danger auf der Ersten Dynamik zu und setzen Sie durch und stellen Sie sicher, dass die Betreffenden der Formel vollständig folgen. Wenn sie dies nicht tun, führen Sie eine vollständige Ethik-Ermittlung durch und ergreifen Sie alle angezeigten Massnahmen.

5. Organisieren Sie den Arbeitsbereich neu, damit sich die Situation nicht wiederholt.

6. Empfehlen Sie feste Richtlinien, die von nun an das Wiederkehren des Zustandes aufdecken und/oder verhindern werden.

Der anwesende Vorgesetzte handelt, und zwar gemäss obiger Formel.

*Danger-Formel für den untergeordneten Mitarbeiter*

Wo einem untergeordneten Mitarbeiter der Zustand Danger zugewiesen wird, verlangen Sie, dass er oder der ganze Arbeitsbereich seine *Overts* (schädliche oder gegen das Überleben gerichtete Handlungen) und *Withholds* (nicht enthüllte schädliche oder gegen das Überleben gerichtete Handlungen) und jede bekannte *Out-Ethik*-Situation aufschreibt und bis zu einem bestimmten festgelegten Zeitpunkt einreicht. (*Out-Ethik*: eine Handlung oder Situation, in die jemand verwickelt ist und die den Idealen und besten Interessen seiner Gruppe zuwiderläuft. Eine Handlung, Situation oder Beziehung, die den ethischen Standards, den Kodizes oder den Idealen der Gruppe oder anderer Mitglieder der Gruppe zuwiderläuft.) Dies geschieht auf der Grundlage, dass sich dadurch die Strafe für diese Verstösse verringert. Die Strafe verdoppelt sich jedoch, falls nach dem Stichtag ein solcher Verstoss entdeckt wird, der nicht aufgeschrieben wurde.

Wenn das getan ist, verlangen Sie von dem untergeordneten Mitarbeiter und dem Personal, die übergangen werden mussten und deren Arbeit für sie getan oder fortwährend korrigiert werden musste, dass jeder von ihnen die Danger-Formel für die **Erste Dynamik** persönlich aufschreibt, vollständig durchführt und einreicht.

*Die Formel für die Erste Dynamik*

1. Übergehen Sie Gewohnheiten oder gewohnte routinemässige Abläufe.

2. Bereinigen Sie die Situation und jede Gefahr in ihr.
3. Weisen Sie sich selbst den Zustand Danger zu.
4. Stellen Sie Ihre eigene, *persönliche Ethik* wieder her, indem Sie herausfinden, was an Ihrem Tun unethisch ist, wenden Sie Selbstdisziplin an, um es zu berichtigen, und werden Sie ehrlich und aufrichtig.
5. Organisieren Sie Ihr Leben neu, so dass Ihnen die gefährliche Situation nicht andauernd zustösst.
6. Formulieren und befolgen Sie feste Richtlinien, die von nun an die gleiche Situation aufdecken werden und verhindern werden, dass sie immer wiederkehrt.

### **Emergency**

1. Werben Sie. Dies gilt für eine Organisation. (Eine Einzelperson weist man am besten an, zu produzieren.) Das ist die erste Aktion, unabhängig von jeder anderen Aktion oder irgendeiner anderen Sache. Das ist das erste, auf das Sie die Aufmerksamkeit Ihrer Leute richten müssen. Die erste umfassende, wichtige Aktion, die Sie unternehmen, ist Werbung. Was genau ist Werbung? 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 Emergency gelangt sind und dann keinerlei Änderungen in Ihrer Arbeitsweise vorgenommen haben, nachdem Sie Werbung betrieben haben, dann steuern Sie geradewegs wieder auf den Zustand Emergency zu. Dies gehört also unbedingt dazu. Sie sollten lieber etwas tun, um Änderungen an Ihrer Arbeitsgrundlage vorzunehmen, denn diese Arbeitsgrundlage hat Sie in den Zustand Emergency geführt. Ändern Sie sie lieber!
3. Sparen Sie.
4. Dann bereiten Sie sich zur Lieferung vor.
5. Zum Zustand Emergency gehört auch noch diese kleine Sache: Sie müssen die Disziplin straffen oder die Ethik strenger anwenden. Angenommen, folgendes geschieht: In einer Organisation wird einem Bereich der Zustand Emergency zugewiesen. (Dabei ist es unwesentlich, was diesen Zustand verursacht hat.) Obwohl nun der Zustand Emergency zugewiesen wurde, obwohl die Leute angewiesen wurden, die Formel zu befolgen, obwohl man ihnen gesagt hat, sie sollen sich sputen und die Sache in Ordnung bringen, kommt dieser Bereich dennoch nicht aus dem Zustand Emergency heraus, die Leute machen immer noch Fehler und die Statistik geht weiter und weiter hinunter.

Was machen Sie dann? Hier bleibt nur noch eines übrig: Disziplin. Denn das Leben selbst wird die Person disziplinieren.

Die Spielregel lautet also, dass, wenn ein Zustand Emergency nicht beachtet wird und die Schritte nicht mit Erfolg durchgeführt werden, nach einiger Zeit bekannt gegeben

wird, dass der Zustand andauert und wenn der Zustand über einen bestimmten Zeitraum hinweg anhält – nun, dann muss die Sache zu einer Ethikangelegenheit werden.

### **Normal Operation**

1. Wenn Sie in einem Zustand von Normal Operation (normales Arbeiten) sind, halten Sie einen Anstieg der Produktion dadurch aufrecht, dass Sie nichts verändern.
2. Die Ethik-Aktionen sind sehr mild, Rechtsmassnahmen werden ziemlich milde durchgeführt, es werden keine besonders harten Aktionen vorgenommen.
3. Eine Statistik verbessert sich. Untersuchen Sie dies dann sorgfältig und finden Sie heraus, wodurch sie verbessert wurde. Setzen Sie dann die Sache, die Sie gefunden haben fort, ohne dabei das aufzugeben, was Sie vorher getan haben.
4. Jedes Mal, wenn sich eine Statistik auch nur geringfügig verschlechtert, finden Sie rasch heraus, wo der Grund dafür liegt und schaffen Sie Abhilfe.

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

### **Affluence**

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

### **Power**

#### *Power-Formel für die Erste Dynamik*

1. Das erste Gesetz des Zustands Power lautet: Brechen Sie keine Verbindungen ab. Sie können nicht einfach Ihre Verbindungen leugnen. Sie müssen Ihre Verbindungen akzeptieren und Verantwortung dafür übernehmen.

2. Als erstes müssen Sie eine Liste aller Kommunikationslinien des Postens erstellen und das ist die einzige Art und Weise, wie Sie jemals in der Lage sein werden, sich von etwas zu trennen. Sie müssen also im Zustand Power als erstes Ihren gesamten Posten niederschreiben. Sie haben es Ihrem Nachfolger auf dem Posten ermöglicht, in den Zustand Power-Change (Machtwechsel) zu gehen. Wenn Sie nicht Ihren ganzen Posten niederschreiben, wird für alle Ewigkeit ein Stückchen dieses Postens an Ihnen hängen bleiben. Ein Jahr später vielleicht wird immer noch jemand zu Ihnen kommen, um Sie etwas über den Posten zu fragen, den Sie einmal innehatten.
3. Die Verantwortung liegt darin, alles niederzuschreiben und es derjenigen Person in die Hand zu drücken, die sich von nun an darum kümmern wird.
4. Tun Sie Ihr möglichstes, um den Posten besetzbar zu machen.

#### *Power-Formel für die Dritte Dynamik*

1. Das Leben wird von vielen Leuten gelebt. Und wenn Sie führen, müssen Sie sie entweder selbst damit zurechtkommen lassen oder sie darin aktiv führen.
2. Wenn das Spiel oder die Show vorüber ist, muss es ein neues Spiel oder eine neue Show geben. Und wenn dies nicht der Fall ist, dann wird ein anderer ein neues Spiel beginnen, verlassen Sie sich darauf. Wenn Sie dies *niemanden* tun lassen, dann wird "Sie zu kriegen" das Spiel werden.
3. Wenn Sie Macht haben, nutzen Sie sie oder delegieren Sie sie oder Sie können sicher sein, dass Sie sie nicht lange haben.
4. Wenn Sie Leute haben, setzen Sie sie ein oder sie werden bald höchst unglücklich werden und Sie werden sie nicht länger haben.
5. Wenn Sie von einer Machtposition weggehen, begleichen Sie auf der Stelle all Ihre Verpflichtungen, geben Sie all Ihren Freunden all Ihre Macht und entfernen Sie sich mit Ihren Taschen voll Artillerie und Erpressungsmöglichkeiten gegenüber einem jeden einstmaligen Rivalen, mit unbegrenzten Mitteln auf Ihrem Privatkonto und den Adressen von erfahrenen Killern und ziehen Sie nach Bulgravien (Kunstwort für ein entferntes Land – Anm. d. Übers.), 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 jetzt nicht mehr unter Kontrolle haben, oder wenn Sie auch nur sagen: "Ich bin für Politiker Meyer." Das *völlige* Aufgeben von Macht ist in der Tat gefährlich.
6. Wenn Sie sich in der Nähe einer Machtperson befinden, sorgen Sie dafür, dass Ihnen ein Teil dieser Macht delegiert wird und zwar genug, damit Sie Ihren Job erledigen und sich selbst sowie Ihre Interessen schützen können; denn Sie können erschossen werden, Mann, erschossen, da die Position nahe bei Macht zwar köstlich, aber gefährlich ist – immer gefährlich, offen für die Herausforderungen eines jeden Feindes der Machtperson, der es nicht wirklich wagen würde, die Machtperson zu attackieren, dafür aber Sie attackieren kann. Um also überhaupt im Schatten oder im Dienst einer

Machtperson leben zu können, müssen Sie selbst genug Macht ansammeln und **einsetzen**, um Ihre eigene Position zu verteidigen – ohne einfach die Machtperson auf offenem oder mehr unterdrückerisch-verschleiertem Wege zu beschwätzen, "Müller zu beseitigen", da dies die Machtperson, auf der Ihre eigene Macht beruht, zugrunde richtet. Sie braucht nicht all die schlechten Nachrichten zu erfahren und wenn sie wirklich eine Machtperson ist, wird sie nicht immerzu fragen: "Was sollen all die Leichen draussen vor der Tür?" Und wenn Sie klug sind, dann lassen Sie niemals den Gedanken aufkommen, dass **er** sie umgebracht hätte – das schwächt Sie und fügt auch der Quelle der Macht Schaden zu. "Nun, Boss, was all diese Leichen betrifft, so wird niemand auf den Gedanken kommen, dass Sie es getan hätten. Die da drüben, deren rosa Beine aus dem Haufen herausragen, die mochte mich nicht." Wenn der Boss wirklich eine Machtperson ist, wird er sagen: "Nun, warum belästigst du mich damit, wenn es vorbei ist und du es getan hast. Wo ist meine blaue Tinte?" Oder: "Käpt'n, drei Leute von der Hafenzentrale werden bald mit Dober, Ihrem Koch, ankommen und Ihnen sagen wollen, dass er Simson zusammengeschlagen hat." "Wer ist Simson?" "Er ist ein Angestellter beim gegnerischen Büro in der Stadt." "Gut. Wenn sie es gemacht haben, bring Dober runter auf die Krankenstation und lass ihm jede nötige Behandlung zukommen. Ach ja, und noch was: Erhöhe seinen Lohn." Oder: "Chef, könnte ich die Befugnis bekommen, Befehle für diese Abteilung selbst zu unterzeichnen?" "Aber sicher."

7. Und als Letztes und Wichtigstes – denn wir stehen nicht alle auf der Bühne und unsere Namen erscheinen nicht alle in Leuchtbuchstaben – schieben Sie immer Macht in die Richtung eines jeden, von dessen Macht Sie abhängen, sei es in Form von mehr Geld für die Machtperson oder grösseren Erleichterungen oder einer flammenden Verteidigung der Machtperson gegenüber einem Kritiker. Es kann auch darin bestehen, dass einer seiner Feinde in der Dunkelheit beseitigt wird oder dass das ganze feindliche Lager als Geburtstagsüberraschung in riesigen Flammen aufgeht. Wenn Sie so arbeiten und die Machtperson, in deren Nähe Sie sich befinden oder von der Sie abhängen, zumindest eine Ahnung davon hat, wie sie es anstellen soll, eine Machtperson zu sein und wenn Sie andere dazu bringen, genauso zu arbeiten, dann dehnt sich der Machtfaktor aus und expandiert weiter und immer weiter und auch Sie erwerben eine Machtsphäre, die grösser ist als jene, die Sie hätten, wenn Sie alleine arbeiten würden. Wirkliche Mächte werden durch enge Verschwörungen dieser Art entwickelt, die jemanden an die Spitze heben, in dessen Führerschaft sie Vertrauen haben. Und wenn sie damit richtig liegen und mit ihrem Mann auch richtig umzugehen wissen und ihn davor bewahren unter Überarbeitung, schlechter Laune oder schlechten Informationen zusammenzubrechen, dann entwickelt sich eine unaufhaltsame Macht. Fühlen Sie sich niemals schwächer, weil Sie für einen Stärkeren arbeiten. Das einzige Versagen liegt darin, den Starken, von dem Sie abhängen, hinunterzuziehen oder ihn zu überbeanspruchen. Jedes Versagen, der starke Arm einer Machtperson zu bleiben, ist ein Versagen, zu der Stärke und Beständigkeit der Arbeit, Gesundheit und Macht dieser Machtperson beizutragen. Hingabe verlangt einen aktiven Beitrag in zwei Richtungen: Von der Machtperson zu den Leuten um sie herum und von diesen Leuten zur Machtperson.

### **Power-Change**

Es gibt nur zwei Umstände, die eine Postenumbesetzung erfordern: Jemand ist sehr erfolgreich oder jemand ist sehr erfolglos. Welch ein Gedicht ist es, ein Paar erfolgreiche Stiefel zu erben. Es ist nichts dabei. Stellen Sie sich einfach in die Stiefel hinein und kümmern Sie sich nicht um das Gehen. Wenn sich der Posten in einem Zustand des normalen Arbeitens befand, worin er normalerweise hätte sein müssen, damit jemand von ihm hätte befördert werden können, dann ändern Sie einfach gar nichts.

Also, wenn 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, schauen Sie nach einiger Zeit, wie sie läuft. Führen Sie sie in den Zustand des normalen Arbeitens, wenn sie sich tatsächlich in diesem Zustand befindet.

Gehen Sie durch genau dieselbe tägliche Routine wie Ihr Vorgänger, unterzeichnen Sie nichts, was er nicht unterzeichnet hätte, ändern Sie keine einzige Anweisung. Gehen Sie die Papiere durch, die in jener Zeitspanne herausgegeben wurden – das sind die Anweisungen, die immer noch vorhanden sind – und werden Sie höllisch geschäftig dabei, einfach diese Anordnungen durchzusetzen und Ihre Unternehmung wird sich immer mehr vergrössern. Wenn man in jemandes Stiefel steigt, der in Ungnade entlassen wurde, sollte man besser die Emergency-Formel auf den Posten anwenden, und das heisst, sofort zu werben.

**Viel Erfolg!**

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 13. FEBRUAR 1969  
Herausgegeben als Flag Order

Remimeo

**ETHIKSCHUTZ ZUSTÄNDE**  
**BLAUER STERN, GRÜNER STERN, GOLDENER STERN**

(Modifiziert und stellt jede frühere Flag Order über Ethikschutz klar.)

**BLAUER STERN**

Ein Klasse-II-Auditor, der seinen Mitarbeiter-Status II hat, kann sich seine eigenen Ethikzustände zuweisen, wenn er dazu aufgefordert wird.

Er kann Ethikanhörungen bekommen oder wegen Verbrechen oder Schwerverbrechen von Posten entfernt werden, wenn ein angeordnetes Comm Ev bevorsteht.

**GRÜNER STERN**

Scientologen, die Klasse-IV-Auditoren oder darüber sind und den Organisations-Führungs-Kurs absolviert haben, dürfen **nicht** willkürliche Ethikzustände zugewiesen werden, können jedoch von Vorgesetzten aufgefordert werden, sich selbst einen Zustand zuzuweisen. Es gibt keine Strafe, wenn sie es nicht tun.

Solchen Scientologen darf kein Ethik-Gericht gegeben werden.

Sie können, gemäß früheren Policy Lettern, nur für Schwerverbrechen ein Comm Ev bekommen. Diese beinhalten das Versäumnis, angesichts von Umständen Verantwortung zu übernehmen und Initiative zu ergreifen, die, wenn sie nicht in Ordnung gebracht werden, anderen schaden oder sie stark überarbeiten.

Wenn eine solche Person ordnungsgemäß für einen Posten oder die Ausführung einer Pflicht ernannt worden ist und dann durch Abwesenheit oder Vernachlässigung davon oder das Versäumnis, dabei Initiative zu zeigen, einen Niedergang des Postens bewirkt und Schaden an ihm oder umliegenden Bereichen oder **Schwerverbrechen** herbeiführt, kann eine solche Person ein Komitee der Beweisaufnahme erhalten, aber sie muß ein Komitee der Beweisaufnahme erhalten, damit sie von Posten entfernt werden kann.

Eine solche Person nennt man einen **Grünen Stern**.

Ein Klasse-VIII-Auditor, der den Organisations-Führungs-Kurs abgeschlossen hat, genießt den gesamten obigen Ethikschutz, und es darf außerdem kein Comm Ev über ihn endgültig abgeschlossen werden, bis das abgehaltene Comm Ev sowie sämtliches Beweismaterial auf sein Gesuch hin zur Überprüfung an die Sea Org weitergeleitet worden sind.

Man nennt ihn einen **Goldenen Stern**.

### **ZERTIFIKATE UND AUSZEICHNUNGEN**

Kann ein angemessenes Zertifikat für die obigen Auszeichnungen ausstellen, wenn dies durch einen HCO-Gebietssekretär in irgendeiner Org bezeugt wird.

### **ANMERKUNG**

Keine dieser Formen von Ethikschutz sind gültig und keine kann beansprucht werden, außer sie sind tatsächlich beantragt und in Form von Zertifikaten mit blauem, grünem und goldenem Stern zugesprochen worden. Diese Zertifikate können in jeder offiziellen Org als Auszeichnung zugesprochen werden und können auch auf dem Postweg beantragt werden.

Das Zertifikat muß klar formuliert sein und die tatsächlichen Zeilen dieses Policy Letters anführen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

Wiedervervielfältigen

## **DIE REPARATURFORMEL FÜR EINE VERLETZUNG DES ZUSTANDS MACHTWECHSEL**

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 4. Apr. 70 geschrieben.  
Herausgegeben als HCO PL am 27. Okt. 80.)

Man kann einen Zustand der Gefahr herbeiführen, indem man den Zustand des Machtwechsels verletzt.

Ein Beispiel aus jüngster Zeit waren einige Versetzungen, um die leitenden Positionen von ein paar Orgs zu bilden.

Keine dieser Orgs, außer einer, befand sich höher als im Zustand Notlage. Es hatte einen falschen Zustand gegeben. Die Regel ist, dass die Org um einen Zustand tiefer fallen wird als derjenige, in dem sie sich tatsächlich befindet, wenn ein falscher Zustand zugewiesen wird.

Diese Orgs verschlimmerten dann dieses schwere Verbrechen dadurch, dass ihre neuen Leiter beinahe ausnahmslos die Formel für Machtwechsel verletzten.

Die neuen Leiter der Orgs und einige Untergebene, denen neue Vorgesetztenposten gegeben wurden, führten neue Veränderungen ein, wobei sie gegen den Zustand von Machtwechsel verstießen.

Weil sie nicht über die vorhandenen erfolgreichen Arbeitsmuster unterrichtet werden und diese nicht befolgen, versuchen drei von diesen Orgs mit stark veränderten Arbeitsmustern zu operieren und verlieren den Kontakt mit früheren Aktionen.

Machtwechsel muss jetzt, sogar so spät, von den Leitern und Vorgesetzten befolgt werden. Sie müssen untersuchen, was vorher vor sich ging.

Deshalb müssen wir bei allen, die einen Machtwechsel erlebten, die **Reparaturformel für eine Verletzung des Zustands Machtwechsel** anwenden:

1. Beobachten Sie, fragen Sie und erstellen Sie eine Liste dessen, was vorher in Ihrem Gebiet oder Kontrollbereich erfolgreich war.
2. Beobachten Sie und erstellen Sie eine Liste all jener Dinge, die in Ihrem Gebiet in der Vergangenheit erfolglos waren.
3. Bekommen Sie die erfolgreichen Aktionen **herein**.

4. Werfen Sie die erfolglosen Aktionen hinaus.
5. Hören Sie auf, hektisch zu versuchen, es irgendwie hinzukriegen oder sich zu verteidigen.
6. Kehren Sie auf vernünftige Weise zu einem funktionierenden Aufbau zurück.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 9. APRIL 1972

Remimeo  
Ethik

## **DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR**

(Hebt den HCO PL vom 7. Febr. 70,  
ZWEITE FORMEL FÜR DEN ZUSTAND GEFAHR, auf)

Wenn die korrekte Formel zur Handhabung des Zustandes Gefahr nicht angewendet wird, kann eine Org, eine Unternehmung oder eine Person danach nicht leicht über diesen Zustand hinauskommen.

Als wir die zweite Gefahrformel hatten, wurde diese anscheinend angewendet, nicht aber die wirkliche Gefahrformel. Dies hatte zur Folge, daß einige Orgs und einige Leute im Zustand Gefahr oder darunter blieben und es für sie sehr schwierig war, über diesen Zustand hinauszukommen.

Ein lang anhaltender Zustand Notlage, eine Gefährdung der Existenzfähigkeit oder des Überlebens oder eine lang anhaltende "Einmannarbeit" (Single-Handing) wird sich nicht bessern, wenn nicht die eigentliche Gefahrformel angewendet wird.

### **GEFAHRFORMEL**

Die ursprüngliche Formel folgt:

1. Übergehen Sie (ignorieren Sie den oder die Ihnen unterstellten Mitarbeiter, die normalerweise für den Aufgabenbereich verantwortlich sind, und bringen Sie diesen Bereich persönlich in Ordnung).
2. Bereinigen Sie die Situation und jede Gefahr in ihr.
3. Weisen Sie dem Bereich, in dem es notwendig war einzuschreiten, den Zustand Gefahr zu.
4. Handhabe das Personal mit Ethik-Untersuchungen und Comm Ev.
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. Der Zustand Gefahr wird normalerweise zugewiesen, wenn:

1. ein Zustand Notlage zu lange angedauert hat,
2. eine Statistik sehr steil abfällt,
3. eine höhere Führungskraft plötzlich feststellt, daß sie den Hut des Leiters der betreffenden Aktivität trägt, weil dieses Aufgabengebiet in Schwierigkeiten ist.

### **DIE FORMEL FÜR DIE ERSTE DYNAMIK**

Die Gefahrformel wird für die erste Dynamik folgendermaßen umgewandelt:

1. Dyn. 1. Übergehen Sie Gewohnheiten oder normale routinemäßige Abläufe. 1. Dyn. 2. Bereinigen Sie die Situation und jede Gefahr in ihr. 1. Dyn. 3. Weisen Sie sich selbst den Zustand Gefahr zu.
1. Dyn. 4. Stellen Sie Ihre eigene, *persönliche Ethik* wieder her, indem Sie herausfinden, was an Ihrem Tun out-ethisch ist, wenden Sie Selbstdisziplin an, um es zu berichtigen, und werden Sie ehrlich und aufrichtig.
1. Dyn. 5. Organisieren Sie Ihr Leben neu, so daß Ihnen die gefährliche Situation nicht andauernd zustößt.
1. Dyn. 6. Formulieren und befolgen Sie feste Policies, die von nun an die gleiche Situation aufdecken werden und verhindern werden, daß sie immer wiederkehrt.

### **GEFAHRFORMEL FÜR DEN UNTERGEBENEN MITARBEITER**

Wo einem untergeordneten Mitarbeiter der Zustand Gefahr zugewiesen wird, verlangen Sie, daß er oder sie oder der ganze Arbeitsbereich seine Overts und Withholds und jede bekannte unethische Situation aufschreibt und bis zu einem bestimmten festgelegten Zeitpunkt einreicht. Dies geschieht auf der Grundlage, daß sich dadurch die Strafe für diese Verstöße verringert; die Strafe verdoppelt sich jedoch, falls ein solcher Verstoß nach dem Ablauf der Frist entdeckt wird.

Wenn das getan ist, verlangen Sie von dem Ihnen unterstellten Mitarbeiter und dem Personal, das übergangen werden mußte und dessen Arbeit für sie getan oder fortwährend korrigiert werden mußte, daß jeder von ihnen die **Gefahrformel für die Erste Dynamik** für sich persönlich aufschreibt, vollständig durchführt und einreicht.

### **ASSESSMENT**

Wenn es weiterhin notwendig ist zu übergehen oder wenn ein Bereich oder eine Person das Obige nicht befolgt hat, dann machen Sie von einem E-Meter Gebrauch und assessieren die folgende Reihe von Fragen oder lassen sie von jemandem assessieren.

**FRAGEN ZUM FESTSTELLEN DES BEREICHES,  
IN DEM DIE PERSON SCHWIERIGKEITEN HAT**

Name der Person:

Posten:

Datum:

Darf an der Person nur von jemandem assessiert werden, der ein E-Meter korrekt bedienen kann.

Die Liste wird durchgeführt, indem Sie der Person sagen, daß Sie ihr einige Fragen am E-Meter stellen werden, und dann diese Liste einfach auf Reads hin assessieren.

Notieren Sie jeden Read genau.

- a) Tust du irgendetwas Unehrlisches? \_\_\_\_\_
- b) Bist du an etwas anderem mehr interessiert als an deiner Arbeit? \_\_\_\_\_
- c) Gibst du über irgendetwas falsche Berichte ab? \_\_\_\_\_
- d) Tust du etwas Schädliches? \_\_\_\_\_
- e) Tust du wenig oder gar nichts, was von Nutzen ist? \_\_\_\_\_
- f) Täuschst du etwas vor? \_\_\_\_\_
- g) Stimmst du mit etwas nicht überein? \_\_\_\_\_
- h) Hast du Overts? \_\_\_\_\_
- i) Hältst du etwas zurück? \_\_\_\_\_
- j) Weißt du von Out-Ethik in deiner Umgebung? \_\_\_\_\_
- k) Weißt du nicht, was das Produkt deines Postens ist? \_\_\_\_\_
- l) Weißt du nicht, was die Produkte der anderen um dich herum sind? \_\_\_\_\_
- m) Gibt es Dinge bezüglich deines Postens, die du nicht verstehst? \_\_\_\_\_
- n) Gibt es Wörter auf deinem Posten, die du nicht verstehst? \_\_\_\_\_
- o) Kennst du dich in Grammatik nicht aus? \_\_\_\_\_
- p) Gibt es einen Grund, warum du nicht ganz auf deinem Posten bist? \_\_\_\_\_
- q) Gibt dir jemand Anweisungen, die du nicht verstehst? \_\_\_\_\_
- r) Bekommst du Anweisungen von zu vielen Stellen? \_\_\_\_\_

- s) Hast du keinen Posten? \_\_\_\_\_
- t) Weißt du nicht, was dein Posten ist? \_\_\_\_\_
- u) Hast du deinen Hut in Wirklichkeit nicht gelesen? \_\_\_\_\_
- v) Bist du aus einem anderen Grund hier, als du sagst? \_\_\_\_\_
- w) Hast du geplant wegzugehen? \_\_\_\_\_
- x) Machst du den Posten nur vorübergehend? \_\_\_\_\_
- y) Wie steht es mit deinem Postenzweck? \_\_\_\_\_
- z) Bist du in irgendeiner Weise in Bezug auf deinen Posten mißemotional  
oder verstimmt? \_\_\_\_\_
- aa) Kommst du eigentlich gut zurecht? \_\_\_\_\_

Wenn diese Liste an einem E-Meter assessiert worden ist, greift man dann den größten Read oder TA-Blowdown auf und handhabt ihn.

Dies geschieht, indem man den Buchstaben der Frage und die Antworten der Person aufschreibt.

Über jede Frage, die einen Read ergeben hat, wird Zweiwegkommunikation gemacht, bis man auf jede anzeigende Frage eine schwebende Nadel erhalten hat.

Das verwendete Formular und die Worksheets werden in den Folder der Person gelegt, so daß ein Programm für eine weitere Handhabung erstellt und durchgeführt werden kann, wenn es erforderlich ist.

Wahrscheinliches Warum:

---

---

---

Name der Person, die das Assessment durchgeführt hat: \_\_\_\_\_

### WARUM

Die obigen Fragen können auch als *Hilfsmittel* verwendet werden, um ein Warum zu finden (damit wird nicht direkt ein Warum gefunden, da das Warum für jede Person neu formuliert werden muß).

Bei einer Person, die sich im Zustand Gefahr befindet, sollte immer ein Warum gefunden werden.

**KURZES FORMULAR ZUM FESTSTELLEN DES BEREICHES,  
IN DEM DIE PERSON SCHWIERIGKEITEN HAT**

Name der Person:

Posten:

Datum:

Bei jemandem, der ein "alter Hase" ist und weiß, worum es geht, kann ein kurzes Formular (SF für engl. "short form") verwendet werden.

SF 1. Out-Ethik? \_\_\_\_\_

SF 2. Overts? \_\_\_\_\_

SF 3. Withholds? \_\_\_\_\_

SF 4. Nichtübereinstimmungen? \_\_\_\_\_

SF 5. Falsche Berichte? \_\_\_\_\_

SF 6. Produkt nicht bekannt? \_\_\_\_\_

SF 7. Produkte von anderen nicht bekannt? \_\_\_\_\_

SF 8. Zweck des Postens? \_\_\_\_\_

SF 9. Situationen nicht verstanden? \_\_\_\_\_

SF 10. Mißverständene Wörter? \_\_\_\_\_

SF 11. Mißverständene Grammatik? \_\_\_\_\_

SF 12. Falsches Warum? \_\_\_\_\_

SF 13. Weggelassene Materialien? \_\_\_\_\_

SF 14. Mißemotional? \_\_\_\_\_

SF 15. Fälschlich bestanden? \_\_\_\_\_

SF 16. Abwertung? \_\_\_\_\_

SF 17. Falsche Anweisungen? \_\_\_\_\_

SF 18. Nicht verstanden? \_\_\_\_\_

SF 19. Keine Situation? \_\_\_\_\_

SF 20. Kommst du eigentlich gut zurecht? \_\_\_\_\_

(Die Handhabung ist dieselbe wie bei dem langen Formular.)

Wahrscheinliches Warum:

---

---

---

Name der Person, die das Assessment durchgeführt hat: \_\_\_\_\_

### **DAS BEENDEN EINES GEFAHRZUSTANDES**

Wenn die Produktion wieder angestiegen ist, sollte der Zustand Gefahr offiziell beendet, der Zustand Notlage zugewiesen und seiner Formel gefolgt werden.

L. Ron Hubbard

Gründer

LRH:mes:kjm

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 12 APRIL 1972

Remimeo

## HANDLING DANGER CONDITIONS

(Originally written by LRH for the Apollo OODs  
of 12 Apr. 72. Issued as an HCO PL on 13 Oct. 80.)

The right way to *really* handle a Danger condition assigned one is to get an assessment on HCO PL 9 Apr. 72R, CORRECT DANGER CONDITION HANDLING, and get a Why found and then do the 1<sup>st</sup> Dynamic Formula in that PL.

Esto Series 13, DOING WORK, is what the Why is actually trying to solve – "how doesn't he really do what he's supposed to be doing."

The assessment gives one the **area** of the Why.

That 1<sup>st</sup> Dynamic Danger Formula is quite something. It is written in a very short form. The 1<sup>st</sup> 1 really means, knock off doing the Why found!

When I was studying this subject, I found that this formula (fully laid out) would practically solve a case! At least the dangerous elements of one. (It doesn't change auditing tech.)

If you read Esto 13 and then 9 Apr. 72 PL, you'll see how it all fits.

L. RON HUBBARD  
Founder



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 22 MARCH 1968

(HCO Policy Letter of 20 October 1967  
Issue II re-issued with amendment)

Remimeo

**CONDITIONS PENALTIES NEW EMPLOYEES  
AND PERSONS NEWLY ON POST**

(Refers to HCO Pol Ltrs on Conditions Penalties)

Persons newly employed

**are not subject to conditions penalties or awards for seven days for that post.**

It is noted that all posts are begun in Non-Existence but it is without penalty for 7 days. If in that time (for a newly employed or new appointee) the post has not risen to Normal Operation the penalties are applied for the Condition it has risen to.

A person assigned a low Condition in a post or as a member of a part of the org or the org assigned a low condition who is then transferred to a new post carries to the new post the penalties of the old post for 7 days or until the old post's condition is upgraded, whichever is earlier. He then assumes the condition to which he has risen on the new post.

Persons newly appointed (not newly employed) or transferred into a new appointment who are in Normal or above at time of transfer are subject to the Awards of their previous post for 7 days after which time they then assume the Awards and Penalties of the current condition of their new post.

Amended by: Billy King Casey  
Issue Authority WW

Ken Delderfield  
LRH Comm WW

Joe van Stade  
Cmdr. Sea Org

Irene Duffleavy  
Flag LRH Comm

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH;jc.cden

[See also HCO P/Ls 6 October 1970, Issue III, ETHICS PENALTIES, 19 October 1971R 22 October 1971, ETHICS PENALTIES REINSTATED, 16 November 1971, CONDITIONS, AWARDS AND PENANCES and 16 November 1971R 16 November 1973, CONDITIONS, AWARDS AND PENANCES.]

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 30. APRIL 1965

Remimeo

## DER ZUSTAND VON NOTLAGE

Wenn eine Org oder ein Bereich einer Org fortwährend niedrige Statistiken (OIC) oder zahlreiche Nicht-Befolgungen oder Verstöße hat, wird erklärt, daß sie bzw. er sich in einem **Zustand von Notlage** befindet. Dieser kann einer Einheit, Untersektion, Sektion, Unterabteilung, Abteilung oder der gesamten Organisation zugewiesen werden. Er wird nicht einer Person zugewiesen.

Ein Fähnchen an einer Nadel wird auf dem Org Board ans Ende des Org Board-Namens des Bereichs oder der Organisation gesteckt. Das Fähnchen ist leuchtend rot.

Der Zustand wird *ausschließlich* durch das Büro von LRH zugewiesen.

Fähnchen werden auch für andere zugewiesene Zustände verwendet. Diese werden ebenfalls ausschließlich durch das Büro von LRH zugewiesen.

Zustände, einschließlich Notlage, sind beendet, wenn ein neuer Zustand zugewiesen wird oder er gerade abgeschlossen ist. Dies wird *ausschließlich* durch das Büro von LRH gemacht.

Um einen Zustand von Notlage zu beenden, muß der Bereich von Scientology, dem er zugewiesen wird, streng die Notlage-Formel befolgen. Bei *jedem* zugewiesenen Zustand muß die Formel gewissenhaft befolgt werden, und die ranghöchste Person muß über die unternommenen Schritte, einen nach dem anderen, Bericht erstatten. Im Falle einer Org, die sich in Notlage befindet, werden die Berichte an das Büro von LRH Saint Hill vom HCO-Führungssekretär oder – in Abwesenheit eines HCO-Führungssekretärs – vom HCO-Gebietssekretär gemacht.

Zusätzlich zur strengen Befolgung der Notlage-Formel gelten die folgenden Policies für den Bereich, der sich in einem Zustand von Notlage befindet:

### Gestrafte Ethik

1. Ein Bericht über einen Fehler, ein Vergehen oder Verbrechen irgendeines Mitarbeiters in diesem Bereich zählt als fünf Berichte in anderen Zuständen, und zieht die sofortige Einberufung eines Ethik-Gerichts nach sich.

**Verdienste wertlos**

2. Die Verdienste des Bereiches sind wertlos, und darf nur jene Dinge haben, die zum Durchführen der Notlage-Formel notwendig sind, so daß man werben oder liefern kann.

**Kein neues Personal**

3. Dem Bereich im Zustand Notlage darf *kein* Personal hinzugefügt werden. Für den Bereich, der im Zustand Notlage ist, dürfen keine neuen Leute eingestellt werden. Kein Personalmitglied darf in den Bereich, der sich in einem Zustand von Notlage befindet, versetzt werden, es sei denn, ein Posteninhaber wird daraus versetzt, und dann darf er nur so versetzt werden, daß sich die Anzahl der Mitarbeiter nicht vergrößert.

**Rechte**

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

**Status**

5. In einem Bereich, der sich in einem Zustand von Notlage befindet, darf kein Mitarbeiterstatus erhöht werden.

Wenn der Zustand Notlage über die zuerkannte Zeit hinaus andauert, dann finden die folgenden Policies Anwendung:

6. Stellvertretende, amtierende oder provisorische Postenzuweisungen und -ernennungen sind im ganzen Bereich aufgehoben.
7. Die Tatsache, daß jemand Teil eines Bereiches war, der sich nicht erholte, wird in der Personalakte jedes Mitarbeiters vermerkt, der zum Zeitpunkt, als der Zustand zugewiesen wurde, in dem Bereich anwesend war, und dieser Vermerk wird auf rotem Papier gemacht.
8. Das Führungspersonal wird vor ein Komitee der Beweisaufnahme zitiert, mit der Absicht, es aus dem Bereich zu entfernen oder zu degradieren. Im Falle einer Org wird dies von einer höheren Org gemacht und im Falle von Saint Hill durch das Büro von LRH.

---

Der Zustand von Notlage ist ein ernster Zustand. Denn es bedarf einer Reihe ernster Schnitzer, um Statistiken zu schwächen oder lokalen Verruf bzw. eine Verleumdungskampagne in der Öffentlichkeit oder Presse zu verursachen.

Der Zustand wird nicht ohne weiteres zugewiesen, und er wird nur nach einer stetig abfallenden Statistik oder einer Reihe von Nicht-Befolgungen oder Verstößen zugewiesen, die zur Überarbeitung von Vorgesetzten der Org oder einer Beinahe-Katastrophe führten.

---

Personen, die neu in einen Bereich in Notlage versetzt werden oder in ihm befördert werden, unterliegen folgenden Policies:

9. Personen, die neu in einen Bereich in Notlage versetzt wurden, werden nur von diesem Zustand betroffen, wenn sie den dortigen Arbeitszuständen nachgeben und aufhören, eine normale Arbeit zu verrichten.
10. Eine Führungskraft, die neu in einen Bereich im Zustand Notlage versetzt wird, unterliegt persönlich keinen Ethikmaßnahmen, außer sie versäumt es, Führungskraftberichte über das, was beobachtet wird, sowie neu entdeckte Verstöße in dem Bereich zu unterbreiten.
11. Wenn eine Person durch Neuernennung Verantwortung für einen Posten in einem Bereich von Notlage übernimmt und diesen Posten zu normalem Arbeiten hochbringt, wird ihr dies in den Personalaufzeichnungen im Büro von LRH auf weißem Papier mit blauer Tinte als Verdienst angerechnet und fällt bei Neuernennungen von Saint Hill schwer ins Gewicht.
12. Eine Person, die sich zum Zeitpunkt, als dem Bereich der Zustand von Notlage zugewiesen worden ist, in ihm befand und befördert wird, erhält diese zugewiesene Beförderung nur vorläufig; doch wenn es ihr gelingt, die Statistiken des Postens innerhalb einer angemessenen Zeitspanne nach oben zu bringen, wird diese Tatsache in den Personalaufzeichnungen des Büros von LRH vermerkt; jedoch wird auch die Tatsache vermerkt, daß die Person schon zum Zeitpunkt der Notlage in dem Bereich war, und es muß jeglicher Verdacht beiseite geräumt werden, daß die ursprüngliche Notlage auf ihn oder sie zurückführbar ist, bevor die zugewiesene Beförderung eine Ernennung werden kann.

### **WIE MAN EINE NOTLAGE VERHINDERT**

13. Akzeptieren Sie keine unrechtmäßigen Befehle von irgendjemandem, die Policies widersprechen.
14. Lassen Sie nicht zu, daß die Befehle eines höheren Vorgesetzten von jemandes unmittelbarem Vorgesetzten verändert werden. Folgen Sie immer den Befehlen der höheren Vorgesetzten, und ersuchen Sie darum, sie schriftlich zu sehen, wenn Sie Zweifel haben.
15. "Decken" Sie andere nie. Berichten Sie Verstöße schriftlich an Ethik.
16. Berichten Sie unrechtmäßige Befehle oder Alter-is jedes beliebigen unmittelbaren Vorgesetzten als ein Bemühen, jemandes Arbeit und Statistiken zu gefährden.

17. Machen Sie Ihren Posten, wie er im Buche steht.
18. Wenn Sie tatsächlich eine Policy nicht anwenden können, berichten Sie es sofort mit *allen Daten* (nicht Schlußfolgerungen) an die Policies-Überprüfungs-Sektion des Büros von LRH, so daß sie vernünftig überprüft werden kann, und wenden Sie sie inzwischen so gut an, wie Sie können.
19. Handhaben Sie Dev-T (das, was linienabweichend, mit verkehrtem Ursprung, unpolicygemäß ist), indem Sie es an den Absender zurückschicken und es an Ethik berichten.
20. Wenn Sie Leute müßig herumstehen sehen, während sie arbeiten sollten, berichten Sie es an Ethik.
21. Berichten Sie Dinge, die der Verbesserung bedürfen, an Ihren Sekretär oder an Ihren Führungssekretär.
22. Lassen Sie die Technologie nicht den Bach heruntergehen, denn daß die Technologie nicht mehr angewandt wird, ist der einzig grundlegende Umstand in Ihrem Bereich einer Organisation oder in der Organisation selbst, der verhindert, daß eine rasche Verbesserung eintritt. Berichten Sie jedes Alter-is, jede technische Unterlassung oder jedes Vergehen prompt an Ethik.
23. Erledigen Sie Ihre eigene Arbeit so gut Sie nur können, und lassen Sie, abgesehen davon, daß Sie die notwendigen Berichte schreiben, den Rest Ihres Bereiches oder der Organisation mit seiner Arbeit weitermachen.
24. Wenn es Ihnen nicht gestattet wird, die Ihnen zugewiesene Arbeit zu verrichten, indem Sie davon fortgezogen werden oder Ihnen unpolicygemäße Befehle gegeben werden oder indem Sie zulassen, daß einer Ihrer unmittelbaren Vorgesetzten Ihren Posten mit unrechtmäßigen Befehlen oder Alter-is gefährdet, berichten Sie dies sowohl an mein Büro in Saint Hill als auch an Ihre eigene Ethik-Sektion, selbst wenn Sie sich zu diesem Zweck aus der Org begeben und die gewohnten Kanäle verlassen müssen, um den Bericht (mit Ihrer Privatanschrift darauf) an mich zu schicken; denn es gibt keinen sichereren Weg dafür, einen Zustand von Notlage herbeizuführen oder fortzusetzen, als zu versäumen, die genauen Befehle zu befolgen, die in der Bemühung herausgegeben wurden, sie zu beenden.

---

Wir haben jetzt die ganze Welt in Ordnung zu bringen. Wir müssen ein außergewöhnlich gutes Beispiel für Teamarbeit und Einsatz geben, wenn wir es schaffen wollen.

Angesichts regulärer Truppen unterliegt eine bunt zusammengewürfelte Bürgerwehr gewöhnlich in jedem Feldzug. Es ist nicht einmal so, daß die regulären Truppen, was den einzelnen Mann anbetrifft, besser als die Bürgerwehr wären. Doch wissen reguläre Truppen, wie man als Team arbeitet. Sie haben Vertrauen ineinander. Und selbst wenn sie zahlenmäßig unterlegen sind, erringen sie durch die unter ihnen herrschende Kooperation und Disziplin den Sieg über einen Pöbelhaufen.

Verglichen mit zweieinhalb Milliarden Wogs sind wir zahlenmäßig sehr, sehr wenige. Technisch gesehen können wir es auf der ganzen Welt leicht schaffen, **wenn** wir ein mit hoher Präzision arbeitendes Team in einer überlegen organisierten Organisation sind.

In dem Augenblick, da ich diesen Policy Letters schreibe, bringen wir in der Fallknacker-Sektion in Saint Hill innerhalb von acht bis fünfunddreißig Stunden *jeden Fall*, ob psychotisch oder neurotisch, bis zu Release.

Die technische Auswirkung davon allein reicht aus, um die fehlerhaften Organisationen des Menschen in Fetzen zu reißen.

Fügen Sie dieser Tatsache (die in sich selbst ausreicht) die wirkliche Errungenschaft echten Clearings hinzu und einmal mehr geht der Mensch, wie man ihn gekannt hat, dahin.

Fügen Sie dem die höhere Struktur von OT hinzu, und ein aberriertes Universum geht dahin.

Und *nur*, wenn wir selbst ein sehr gut funktionierendes Präzisions-Team sind, können wir hoffen, uns zu behaupten.

Wir sind gerade am Ende unserer Verbreitungsphase angelangt und beginnen gerade mit unserer Organisationsphase (die dritte Phase, wie Sie auf dem Org Board sehen können). Unsere Bürgerwehrzeiten sind vorbei.

Wir haben keine andere Wahl, als das bestorganisierte Präzisions-Team zu werden, das es je gab.

Aus diesem Grund müssen wir fähig sein, jede Notlage, die in unserer Mitte entsteht, zu erkennen, zuzuweisen und in Ordnung zu bringen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

*Anmerkung:* Die Organisationen des Menschen haben nie erkannt, wie notwendig Statistiken und das Erkennen einer Notlage oder ihrer Anzeichen sind. Daher erhält beispielsweise eine Regierungsbehörde in einem Zustand von Notlage das Recht, alles zu kaufen, was sie will (und bringt somit die Regierung zu Fall, da Leute, die zur Herbeiführung von Notlagen neigen, immer erst haben müssen, bevor sie etwas tun können), und die ihr dargebotene Lösung besteht darin, mehr und mehr Personal einzustellen, "um die Arbeit zu erledigen", obwohl der Zustand Notlage eigentlich durch den Dev-T derjenigen, die bereits da waren, herbeigeführt wurde. So erkennt man, daß man nie einfach mehr und mehr Personal einstellen darf, wenn eine Statistik nach unten geht. Man muß die Situation ändern, nicht die Anzahl der darin Involvierten vergrößern. Dies verrät uns sofort, daß der Mensch also am wenigsten effektiv in seinen größten Büros ist! Und daß seine erfolgloseste Organisation seine größte Organisation sein muß – Sie haben es – die Regierung. Eine Organisation sollte nur an Größe zunehmen, so wie sich die Dinge verbessern, und nie, wenn sie sich verschlechtern.



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 6. OKTOBER 1967R  
Revidiert und wiederherausgegeben am 25. September 1977

Remimeo

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

## **DIE ZUSTÄNDE BELASTUNG UND ZWEIFEL**

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

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

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

Dieser Zustand wird gewöhnlich zugewiesen, nachdem mehrmals der Zustand Gefahr oder Nichtexistenz zugewiesen worden ist oder wenn ein langandauerndes, unverändertes Verhaltensmuster aufgedeckt worden ist.

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

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

Die Formel für Belastung lautet:

1. Entscheiden Sie, wer Ihre Freunde sind.
2. Führen Sie, unbeachtet einer persönlichen Gefahr, einen effektiven Schlag gegen die Feinde der Gruppe aus, der anzugehören Sie vorgegeben haben.
3. Machen Sie den Schaden, den Sie angerichtet haben, durch einen persönlichen Beitrag wieder gut, der weit über das hinausgeht, was gewöhnlich von einem Gruppenmitglied verlangt wird.

4. Beantragen Sie den Wiedereintritt in die Gruppe, indem Sie sich von jedem einzelnen Mitglied die Erlaubnis zum Wiedereintritt holen, und treten Sie nur aufgrund einer Mehrheitserlaubnis wieder ein; wenn es abgelehnt wird, wiederholen Sie die Schritte 2, 3 und 4 so lange, bis es Ihnen gestattet wird, wieder ein Mitglied der Gruppe zu sein.

### **DER ZUSTAND ZWEIFEL**

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

Die Formel lautet:

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

L. RON HUBBARD

Gründer

Bei der Revision unterstützt von S. Hubbard

AVU-Beauftragter für Überprüfungen

LRH:SH:pat



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. OKTOBER 1967  
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen

**ORG-FÜHRUNGSSEKRETÄR  
UND DISTRIBUTION**

(Tritt am 1. Nov. 67 in Kraft)

Jeder Org-Führungssekretär, der keinen Vollzeit arbeitenden Verteilungs-Sekretär hat, der nur diesen Posten ausführt, und dessen Abt. 6 nicht in allen Unterabteilungen mit allen Verteilungsprogrammen vollständig arbeitet, befindet sich automatisch in **Nichtexistenz** und hat keine Rechte, denn seine Unterlassung führt zu einer Einschränkung seiner Org, der Zunichtemachung der Anstrengungen seiner Mitarbeiter und einem Verrat an der Menschheit.

Das Versäumnis, eine Verteilungsabteilung zu haben, die in allen Unterabteilungen effektiv arbeitet, ist ein Zurückhalten von Prozessing und der Rettung vom Menschengeschlecht.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. OKTOBER 1967  
Ausgabe I

Wiedervervielfältigen

## **ZUSTAND DES HCO-FÜHRUNGSSEKRETÄRS**

Dem HCO-Führungssekretär einer jeden Org wird automatisch der Zustand Nicht-existenz zugewiesen, wenn er oder sie Folgendes nicht hat:

1. Einen Vollzeit-Kommunikator in Unterabteilung 2, der nichts anderes tut, als sich um die Beschleunigung und Bearbeitung der Org-Kommunikation zu kümmern, und
2. einen Vollzeit-Ethik-Beauftragten, der nichts anderes tut, als die Tech der Org und die Ethik der Mitarbeiter "in" zu halten.

Und in einer Org mit mehr als 100 Mitarbeitern hat er oder sie:

3. einen zweiten Ethik-Beauftragten für die Gemeindemitglieder und einen Beauftragten für Ethik-Interviews für jeden Ethik-Beauftragten, der sich um die Weiterleitung, die Akten usw. kümmert.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 15. DEZEMBER 1965  
Ausgabe III

Remimeo

## **ETHIKZETTEL**

Wenn irgendjemand einen Ethikzettel erhält, von dem der Empfänger meint, er sei inkorrekt, besteht die Antwort nicht darin, einen weiteren Ethikzettel über die Person, die den ersten Zettel ausgestellt hat, auszustellen. Eine derartige Handlung läßt einfach einen Teufelskreis von Ethikzetteln entstehen, die zwischen zwei Personen hin- und hergehen.

Der Zweck von Ethik besteht darin, Technologie und Policies hineinzubringen und die Org zum Laufen zu bringen, nicht darin, sich um die Wette zu beschimpfen. Deshalb sollte jemand, der einen Ethikzettel erhält, zunächst einmal einen genauen Blick auf seine oder ihre Handlungen werfen und sehen, was getan werden muß, um eine Wiederholung des Verstoßes zu vermeiden.

Hält die Person den Ethikzettel jedoch nach sorgfältigem Erwägen wirklich für ungerechtfertigt, sollte sie höflich dem Ethik-Officer eine Mitteilung schreiben, in der sie kurz ihre Gründe angibt – wo immer möglich durch Daten gestützt – und darum bittet, daß der Zettel zurückgezogen wird.

Ist Ethik angesichts der erhaltenen Daten zufrieden gestellt, daß der Zettel zu unrecht ausgestellt wurde, kann er/sie den Zettel und die Erklärung an den Urheber zurückschicken und darum bitten, daß der Zettel zurückgezogen wird. Entscheidet sich der Urheber des Zettels nun, nachdem er die Erklärung gesehen hat, den Zettel zurückzuziehen, schickt er ihn an Ethik zurück, wobei er um Aufhebung ersucht, und Ethik entfernt den Zettel aus der Akte.

Ist der Urheber mit der Erklärung unzufrieden, sollte der Zettel nicht zurückgezogen werden. Der Urheber schickt die Mitteilung und den Zettel zurück an den Ethik-Officer, wobei "An Ethik – Ablegen" darauf vermerkt ist. Ethik informiert den Empfänger und legt den Ethikzettel ab. In diesem Fall kann der Empfänger, wenn er es wünscht, per Mitteilungszettel beim Ethik-Officer Berufung einlegen und um eine Anhörung bitten. Daraufhin ruft der Ethik-Officer sowohl den Urheber als auch den Empfänger in sein Büro (außer der Urheber ist ein Sekretär oder darüber) und führt eine rasche Untersuchung durch, wobei er nur die Fakten nimmt, die in der Mitteilung des Empfängers an Ethik vorgebracht sind.

Der Ethik-Officer fällt dann eines der folgenden Urteile:

1. Den Ethikzettel vernichten zu lassen.
2. Den Ethikzettel vernichten zu lassen und falls er feststellt, daß der Zettel nachlässig oder zu Unrecht ausgestellt wurde (wobei er nicht vergessen sollte, welche Informationen dem Urheber zur Zeit des Ausstellens erhältlich waren), den Urheber auf die In-

korrektheit hinzuweisen und alle nötigen Checkouts auf den/die einschlägigen Policy Letter(s) anzuordnen, gegen den/die verstoßen wurde, um den Urheber zu korrigieren, damit er zukünftig policygemäße Handhabungen unternimmt.

3. Falls er entdeckt, daß der Zettel ein willentlich und wissentlich falscher Bericht war, beruft er eine Ethikanhörung über den Urheber ein (nicht für die Tatsache des Einreichens, nur für den willentlich und wissentlich falschen Bericht); oder falls der Urheber ein Direktor oder darüber ist, ersucht er darum, daß vom Büro von LRH via HCO-Gebietssekretär eine Ethikanhörung für Führungskräfte einberufen wird.
4. Anzuordnen, daß der Ethikzettel in der Akte bleibt.
5. Alle Ethikzettel des Empfängers aufzugreifen und die Anhörung entsprechend abzuhalten.

Ist der Urheber ein Sekretär oder darüber, besuchen der Ethik-Officer und der Empfänger den Sekretär für die Anhörung verabredungsgemäß in seinem Büro. Doch braucht ein Sekretär oder darüber die Verabredung überhaupt nicht zu gewähren, wenn er das nicht möchte. In einem solchen Fall wird die Anhörung im Ethikbüro ohne den Urheber durchgeführt.

Keine Person darf für das Ausstellen eines Ethikzettels bestraft werden.

Dieser Policy Letter ist von diesem Datum an rückwirkend gültig. Mit anderen Worten: Gegen alte Zettel kann wie oben Protest erhoben werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

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

Remimeo  
Tech Div Hats  
Qual Div Hats  
Ethics Hats  
Executive Hats

*Technische Abteilung*

*Qualifikationsabteilung*

## ETHIKS-CHITS

Dies ist eine **sehr** wichtige Policy. Wenn sie vernachlässigt wird, wird die Org bald eine gesunkene technische Statistik haben und Einkommen und Personal verlieren.

Der am meisten angegriffene Teil einer Org ist ihr Tech- und Qual-Personal, da dieses die wirksamen Ergebnisse hervorbringt, die Scientology für Unterdrücker tödlich erscheinen läßt.

Der Unterdrücker ist entsetzt vor jedem, der sich verbessert oder stärker wird, da er irgendeinen Kampf oder eine Rache von viel früher dramatisiert (aber für ihn ist es jetzt im Moment). Er oder sie verwechselt die alten Feinde mit jedem, der in der Nähe ist und schaut jeden, der zu helfen versucht, als hinterhältigen Schurken an, der diese "Feinde" stärken will.

Somit sind Tech- und Qual-Personal ganz besonders verdeckten, off-line, off-policy Störungen ausgesetzt, die sie mit der Zeit zu PTSes werden lassen. Ihre Fälle werden auf und ab gehen wie auf einer Achterbahn, und sie beginnen selbst, off-line, off-policy und off-Ursprung zu gehen. (s. Dev-T Pol Ltrs)

Dies hat einen technischen Zusammenbruch zur Folge, und eine scheinbare Geschäftigkeit in diesen Abteilungen, die eigentlich nichts produziert, da sie Dev-T ist.

Somit ist die Policy: **Kein Tech oder Qual Personal darf es unterlassen, Ethik-Chits an Ethik über jeden Zwischenfall oder jede Aktion zu geben, die in den Dev-T-Policy Briefen enthalten ist oder die SP- oder PTS-Tätigkeit anzeigen.**

Dies bedeutet, daß sie in dieser Beziehung nicht "anständig" oder nachsichtig sein und davon absehen dürfen, dies zu tun.

Das heißt, daß sie die Ethik- und Dev-T Pol. Briefe kennen müssen.

Das heißt nicht, daß sie selber wie Ethiks-Officers handeln, oder den Ethikhut stehlen dürfen.

Es heißt, daß Sie an Studenten Chits austeilten müssen, die einen "Körper bringen" und nach ungewöhnlichen Lösungen verlangen, daß sie für *jegliches* unhöfliche Verhalten Chits austeilten müssen, daß sie für alle Fälle Chits geben müssen, die auf und ab gehen, daß sie für alle beobachteten unterdrückerischen Aktionen Chits austeilten müssen, daß sie für alle bißigen Kommentare Chits austeilten müssen, für Abänderungen und Entheta, sie müssen abwegi-

gen Bemerkungen mit Chits begegnen, und für alles Dev-T müssen sie Chits austeilen. Alles, was Ethik- oder Dev-T Pol. Briefe verletzt, muß gemeldet werden.

Ethik wird dann feststellen, daß nur zwei oder drei Leute in diesen Bereichen all die Störungen verursachen. Diese Tatsache erstaunt Tech- und Qual-Personal regelmäßig, wenn sie darauf aufmerksam gemacht werden, daß nur zwei oder drei ihnen das Leben sauer machen.

Wenn Ethik sieht, daß die Tech Statistiken sinken, *muß* sie dies alles untersuchen, und wenn Ethik feststellt, daß Qual- und Tech-Personal keine Ethik-Chits eingereicht haben, so muß sie der Ethik-Officer an den HCO Exec-Sec für disziplinarische Maßnahmen melden.

### **NICHT-ENTURBULIERUNGS-BEFEHL**

Was tut man mit den zwei oder drei Schwierigkeiten verursachenden Studenten oder PC's?

Ethik gibt einen Nicht-Enturbulierungs-Befehl heraus. Dieser besagt, daß diejenigen, die darin genannt werden (die SPs und PTSes, die Studenten oder Preclears sind) andere nicht enturbulieren dürfen, und wenn *irgendeine* weitere Meldung eingeht, daß sie irgend jemanden enturbuliert haben, wird danach eine SP-Erklärung ausgegeben.

Dies wird sie zurückhalten, bis Tech bei ihnen hineingebracht werden kann, und das Tech- und Qual-Personal sie vom Hals haben.

### **NICHT THEORETISCH**

Dies ist keine theoretische Situation oder Policy. Sie wurde direkt herausgegeben, nachdem man sah, wie Tech-Ergebnisse abnahmen, Tech- und Qual-Fälle auf und ab gingen und die Ergebnisse nachließen.

Ethik stellte fest, daß die ganze Situation dadurch auftrat, daß Tech- und Qual-Personal keine Chits über störende Leute einreichte, weshalb diesen nicht Einhalt geboten wurde. Dies hatte einen Zusammenbruch der Kommunikationslinien und der Ergebnisse in den Abteilungen 4 und 5 zur Folge.

Wenn Tech- und Qual-Personal versuchen, selbst dagegen vorzugehen, oder es mißachten, Ethik-Chits auszustellen, so tritt Chaos auf, keine Fallgewinne.

Haltet die Tech-Ergebnisse hoch.

L. RON HUBBARD

Gründer

LRH:mh.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 4. APRIL 1972R  
AUSGABE III  
revidiert am 21. Juni 1975  
(Revisionen in dieser Schriftart)

Remimeo  
Studentenhut  
Mitarbeiterhüte

**WICHTIG**

**ETHIK UND STUDIERTECHNOLOGIE**

(hebt die revidierte Ausgabe vom 7. April 1972 auf)

Das grundlegende **Warum** in der Mehrheit von Fällen, in denen Mitarbeiter ihren Posten nicht angemessen ausüben oder **out Tech** in einer Organisation vorliegt, sind mißverständene Wörter.

Der wichtigste Punkt, den man in bekommen muß, ist die Studiertechnologie.

Dies ist auch unsere Brücke zur Gesellschaft.

Die Studiertechnologie ist jedoch die Tech, welche die Tech für mißverständene Wörter beinhaltet.

Wenn also die Studiertechnologie nicht in ist, sehen Leute, die als Mitarbeiter angestellt sind, nichts Falsches daran, Befehle zu hören oder zu lesen, die Wörter enthalten, welche sie nicht verstehen, und sie haben keinen Drang, diese Wörter nachzuschauen. Außerdem haben sie oft das Gefühl, Wörter zu kennen, die sie in Wahrheit gar nicht kennen.

Wenn diese Situation besteht, ist es fast unmöglich, Studiertechnologie und Wortklärungstechnologie in zu bringen. Denn die Befehle, mit denen versucht wird, die Studiertechnologie in zu bekommen, können Wörter enthalten, die die Person nicht versteht. Somit befolgt die Person die Befehle nicht wirklich, und die Studiertechnologie wird nicht *in* gebracht. Somit wird die Fähigkeit, etwas zu hören oder zu lesen und zu verstehen, weiterhin nicht vorhanden sein.

Deshalb werden die folgenden Ethikaktionen in die standardgemässe Ethik mit aufgenommen.

1. **Jemand kann vor ein Ethikgericht oder ein Ethikgericht für Führungskräfte geladen werden, wenn herausgefunden wird, daß er über ein nicht verstandenes Wort hinweggegangen ist, als er irgendeinen Befehl, ein HCOB, ein Policy Letter, einen Tonbandvortrag oder irgendwelche handgeschriebenen oder gedruckten Materialien von LRH (einschließlich Büchern, PABs, Mitteilungen, Telexen und Mimeoausgaben) empfing, hörte oder las (sofern dies dazu führte, daß er Pflicht-**

ten seines Postens nicht oder unrichtig ausführte), ohne sofort eine effektive Anstrengung zu unternehmen, die Wörter von sich aus zu klären, ganz gleich, ob er sich dessen bewußt war, daß die Ursache seiner Untätigkeit oder seiner schädlichen Handlungen im Nichtverstehen dieser Wörter lag.

Die Anklage ist das Versäumnis, nicht verstandene Wörter zu klären.

2. Ein Mitarbeiter, der die Studiertechnologie nicht anwendet oder während des Studierens oder der Unterweisung nicht dafür sorgt, daß sie bekannt wird, kann vor ein Ethikgericht oder ein Ethikgericht für Führungskräfte geladen werden.

Die Anklage ist das Versäumnis, die Studiertechnologie einzusetzen.

3. Ein Student, der hinsichtlich der Verwendung der Studiertechnologie Alter-Is macht oder anderen falsche Ratschläge erteilt, kann vor ein Ethikgericht geladen werden.

Die Anklage ist Befürworten einer Fehlanwendung oder vernachlässigen der korrekten Studiertechnologie.

4. Ein Auditor, der es versäumt, jedes einzelne Wort jeder verwendeten Anweisung oder Liste zu klären, kann vor ein Ethikgericht geladen werden.

Die Anklage ist out Tech.

5. Wenn von einem Mitarbeiter der Öffentlichkeitsabteilung oder irgendeinem anderen Mitarbeiter oder Scientologen festgestellt wird, daß er gegenüber neuen Leuten aus der Öffentlichkeit bei öffentlichen Vorträgen, in der Werbung oder in der Public-Relations-Arbeit Ausdrücke, Sachverhalte oder Daten verwendet, die über das Verstehensniveau der Öffentlichkeit hinausgehen, ohne nachdrücklich die Studiertechnologie hervorzuheben oder sofortige effektive Maßnahmen zur Klarstellung zu ergreifen, oder daß er Materialien an eine falsche Zielgruppe verbreitet, so kann der betreffende vor ein Ethikgericht geladen werden, wenn irgendeine Auseinandersetzung oder Verstimmung daraus resultiert.

Die Anklage ist Nichtanwendung der Studiertechnologie bei der Dissemination.

## UNTERDRÜCKER

Da die Studiertechnologie unsere grundlegende Brücke zur Gesellschaft ist und die Grundlage dafür bildet, Out Tech und Out Admin zu verhindern, gilt außerdem folgendes: Wenn jemand irgendeines Vergehens aus der obigen Liste bereits in zwei Ethikgerichten für schuldig befunden wurde und dieses Vergehen ein weiteres Mal **wiederholt** wird, so kann er vor ein Komitee der Beweisaufnahme geladen werden. Die Anklage ist **eine Handlung oder Unterlassung, die bewußt darauf abzielt, die Scientology oder Scientologen zu unterdrücken, einzuschränken oder zu behindern**; ist die Schuld der Person über jeden vernünftigen Zweifel hinaus erwiesen, so kann sie zur **Unterdrückerischen Person** erklärt und unter Anwendung der vollständigen Strafen ausgestoßen werden.

**AXIOM 28**

Versäumnisse darin, die Studiertechnologie beizubringen oder anzuwenden, oder Änderungen der Studiertechnologie sind tatsächlich Verstöße gegen das Axiom 28, wie es intern bei Verwaltung und Tech in einer Organisation und von der Organisation zur Gesellschaft hin Anwendung findet.

Die Studiertechnologie – einschließlich der dazugehörigen Technologie des Wortklärens – ist eigentlich die Technologie des Axioms 28.

Das Axiom (erweitert) lautet wie folgt:

**Axiom 28. Kommunikation ist die Betrachtung und Handlung, einen Impuls oder einen Partikel vom Ursprungspunkt über eine Entfernung zum Empfangspunkt zu schicken, mit der Absicht, am Empfangspunkt eine Duplikation und ein Verstehen dessen hervorzurufen, was vom Ursprungspunkt ausging.**

Die Formel von Kommunikation ist: Ursache, Entfernung, Wirkung, mit Absicht, Aufmerksamkeit und Duplikation **mit Verstehen**.

Die Bestandteile von Kommunikation sind: Betrachtung, Absicht, Aufmerksamkeit, Ursache, Ursprungspunkt, Entfernung, Wirkung, Empfangspunkt, Duplikation, Verstehen, die Geschwindigkeit des Impulses oder des Partikels, ein Nichts oder ein Etwas. Eine Nicht-Kommunikation besteht aus Barrieren. Barrieren bestehen aus Raum, dazwischengestellten Dingen (wie Wände oder Schirme aus sich schnell bewegenden Partikeln) und Zeit. Eine Kommunikation braucht per Definition keine Zweiweg-Kommunikation zu sein.

Wenn eine Kommunikation erwidert wird, wird die Formel wiederholt, wobei der Empfangspunkt nun zu einem Ursprungspunkt und der frühere Ursprungspunkt nun zu einem Empfangspunkt wird.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:ldv

(Anm. d. Übs.: Der Absatz über die Bestandteile von Kommunikation ist im HCOB vom 5. April 1973R, rev. am 24. September 1980, "Axiom 28 erweitert", erweitert worden.)



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

Ausgabe I

Remimeo  
Mitarbeiter-Hüte  
Hüte von Führungskräften

## MITARBEITERBERICHTE

Mitarbeiter müssen persönlich bestimmte Berichte in schriftlicher Form machen.

Ein Versagen, diese Berichte zu machen, beteiligt die Führungskraft oder den Mitarbeiter, die bzw. der einen Bericht nicht macht, an jeglichem Verstoß, der von einem Untergebenen oder, im Falle einer Arbeitsgefährdung, von einem Vorgesetzten begangen wird.

Diese Berichte werden an die Ethik-Sektion der Unterabteilung für Inspektionen und Berichte gerichtet.

Die Berichtsform ist einfach. Man benutzt ein Klemmbrett mit einem Stapel Papier in der Kennfarbe seiner Abteilung. Dies schließt ein Blatt Kohlepapier ein. Es ist dasselbe Klemmbrett und Kohlepapier, das man für seine routinemäßigen Befehle verwendet.

Es handelt sich um ein Mitteilungsformular, das einfach an die Ethik-Sektion gerichtet ist. Es ist mit Datum versehen. Unter der Anschrift und in der Mitte der Seite steht der Name der Person oder des Bereichs der Org. Dann wird angegeben, um welche Art von Bericht es sich handelt (siehe unten).

Das Original geht an Ethik, wobei ein Pfeil aufgezeichnet wird, der auf "Ethik" zeigt, und der Durchschlag geht *über die Kanäle* (B-Routing) an die Person oder den Teil der Org, über die bzw. den berichtet wird.

Folgende Berichte werden verlangt:

1. *Schadensbericht*. Jeglicher Schaden, der an irgendeiner Sache bemerkt wurde, mit Namen der Person, die dafür verantwortlich ist oder die für deren Reinigung verantwortlich ist.
2. *Mißbrauchsbericht*. Der Mißbrauch oder falsche Gebrauch von jeglichen Geräten, jeglicher Ausrüstung oder jeglichen Räumlichkeiten, das heißt, sie falsch oder für einen nicht beabsichtigten Zweck zu benutzen.
3. *Verschwendungsbericht*. Die Verschwendung von Org-Ausrüstung.
4. *Untätigkeitsbericht*. Untätigkeit von Geräten oder Personal, das in Aktion sein sollte.
5. *Alter-is-Bericht*. Die Abänderung von Plänen, Policies, Technologie oder Fehler, die beim Bauen gemacht werden.
6. *Verlust- oder Diebstahlsbericht*. Das Verschwinden irgendeiner Sache, die da sein sollte, wobei alles angegeben wird, was man über ihr Verschwinden weiß, wie z. B. wann sie zuletzt gesehen wurde.

7. *Ein Fundbericht.* Etwas, was gefunden wurde, wobei man den Gegenstand mit der Mitteilung sendet oder angibt, wo er sich befindet.
8. *Nicht-Befolgungs-Bericht.* Nicht-Befolgung rechtmäßiger Befehle.
9. *Dev-T-Bericht.* Gibt an, ob off-line, off-policy oder off-origin und von wem an wen und das Thema.
10. *Fehlerbericht.* Jeglicher Fehler, der begangen wurde.
11. *Ein Vergehensbericht.* Jegliches Vergehen, das bemerkt wurde.
12. *Ein Verbrechensbericht.* Jegliches bemerkte oder vermutete Verbrechen, aber wenn es nur eine Vermutung ist, muß das so angegeben werden.
13. *Ein Schwerverbrechensbericht.* Jegliches bemerkte oder vermutete Schwerverbrechen, aber wenn es nur eine Vermutung ist, muß das so angegeben werden.
14. *Ein Kein-Bericht-Bericht.* Jegliches Versäumnis einen Bericht zu erhalten oder ein unleserlicher Bericht oder Folder.
15. *Ein Falscher-Bericht-Bericht.* Jeglicher Bericht, den man erhalten hat und der sich als falsch herausstellte.
16. *Ein Bericht über falsche Attestierung.* Jegliche falsche Attestierung, die bemerkt wurde, aber in diesem Fall wird das Dokument dem Bericht beigelegt.
17. *Ein Ärgernisbericht.* Alles, worüber man verärgert ist, wobei die Person oder der Teil einer Org oder die Org angegeben werden, über die man verärgert ist; die Unterabteilung für Inspektionen und Berichte und eine höhere Org sind jedoch davon ausgenommen und es darf über sie kein Bericht geschrieben werden.
18. *Ein Arbeitsgefährdungsbericht.* Das Berichten über jeglichen von einem Vorgesetzten erhaltenen Befehl, der die eigene Arbeit gefährdete, dadurch, daß er von einem verlangte, bekannte Policies zu verändern oder davon abzuweichen; die Befehle von jemandem, der dem unmittelbaren Vorgesetzten vorgesetzt ist, welche von dem eigenen, unmittelbaren Vorgesetzten abgeändert oder widerrufen wurden, oder der Rat seines unmittelbaren Vorgesetzten, Befehle oder Policies nicht zu befolgen.
19. *Technischer Alter-is-Bericht.* Jegliche angeordnete Abänderung von Technologie, die nicht in einem HCOB, Buch oder auf einem LRH-Tonband angegeben ist.
20. *Technischer Nicht-Befolgungs-Bericht.* Jegliches Versagen, das korrekte technische Verfahren anzuwenden.
21. *Wissensbericht.* Wenn man bemerkt, daß eine Untersuchung im Gange ist und man diesbezüglich Daten hat, die für Ethik von Bedeutung sind.

Diese Berichte werden einfach geschrieben und abgeschickt. Es wird von einer Führungskraft *nicht* erwartet, daß sie dem Personal, das sich irrt, entgegentritt. Von einer Führungskraft *wird* erwartet, daß sie routinemäßig einen Bericht über die Sache schreibt, ungeachtet dessen, was die Führungskraft sonst noch tut.

Nur auf diese Weise können schlechte Stellen in der Organisation erkannt und korrigiert werden. Denn Berichte, die nicht von einem selbst stammen, häufen sich an und zeigen die schlechten Zustände auf, bevor diese der Org schaden können.

---

Diese Berichte werden von Ethik im Folder des Mitarbeiters oder im Folder des Bereichs der Org in den Ethikakten abgelegt. Ein Folder wird nur dann angelegt, wenn Ethik einen Ethikbericht erhält.

**Fünf** solcher Berichte *können* sich ansammeln, bevor Ethik irgendetwas unternimmt, es sei denn, der Mitarbeiter ist Teil eines Bereichs oder einer Org, die sich im Notlagezustand befindet. Wenn der Bericht jedoch als sehr ernst erachtet wird, kann Ethik durch Untersuchungen sofort etwas unternehmen. Wenn ein Notlagezustand in diesem Bereich der Org oder der Org existiert, kann **ein** Bericht ein Ethik-Gericht zur Folge haben, da es in einem Zustand von Notlage keinen Spielraum gibt.

Die schwerwiegendsten Berichte, die als einzige sofort aufgegriffen werden, sind technisches Alter-is, Nicht-Befolgung, jegliche falschen Berichte, falsche Attestierungen, keine Berichte, Vergehen, Verbrechen und Schwerverbrechen. Die anderen läßt man sich ansammeln (außer im Zustand Notlage, wo *alle* Berichte bezüglich dieses Bereichs oder der Org sofort aufgegriffen werden).

---

## SÄUBERN DER AKTEN

Das Büro von LRH Saint Hill kann eine Amnestie für einen Bereich oder eine Org oder eine allgemeine Amnestie erklären. Eine Amnestie wird bis zu einem Datum drei Monate vor ihrer Herausgabe wirksam sein. Die Ethikakten werden daher vor dem Datum, das in der Amnestie angegeben ist, für null und nichtig erklärt.

Eine Amnestie kennzeichnet eine Errungenschaft von beachtlicher Tragweite durch den Bereich einer Org oder eine Org oder Scientology.

Ein HCO-Führungsbrief kann einen Bereich einer Org oder eine Org auszeichnen und die Ethikakten des Bereichs einer Org oder der Org, der bzw. die ausgezeichnet wird, auslösen. Normalerweise wird eine Belohnung für die verantwortlichen Personen hinzugefügt.

Die Zuweisung des Zustandes des normalen Arbeitens nach einem Notlagezustand (jedoch nicht das Zuweisen des Zustandes von Überfluß) säubert die Ethikakten des Bereichs einer Org oder der Org.

Eine *Person* kann ihre eigene Akte säubern, indem sie an Ethik herantritt und anbietet, eine *Wiedergutmachung* zu leisten.

Der Person können ihre Ethikakten gezeigt werden, aber sie darf sie nicht berühren; sie werden immer unter Verschuß gehalten, wenn sich niemand im Büro befindet. Die Person sollte Ethik eine schriftliche und unterzeichnete *Wiedergutmachungsprojekt-Petition* vorlegen. Ethik fügt ihr die Akte der Person bei und sendet sie sicher an die "Ethik-Autorisierungssektion" des Büros von LRH. Wenn sie vom Büro von LRH als angemessene Wiedergutmachung akzeptiert wird, wird sie von der "Ethik-Autorisierungssektion" genehmigt und an Ethik zurückgeschickt, die sie auf ihre "Zeitmaschine für Projekte" setzt.

Wenn es ausgeführt ist, wird das *Wiedergutmachungsprojekt* von der Zeitmaschine heruntergenommen und an die Sektion für Inspektionen weitergeleitet, die inspiziert und bestätigt, daß es durchgeführt wurde, und alles an die "Ethik-Autorisierungssektion" des Büros von LRH sendet, die dann das Zurückziehen der Berichte über die Person genehmigt.

Wenn das Projekt von der Zeitmaschine kommt, ohne erledigt worden zu sein, geht die Angelegenheit sofort zu einem Ethik-Gericht.

Jegliches *Wiedergutmachungsprojekt* muß der Org zugute kommen und über routinemäßige Pflichten hinausgehen. Es darf nicht nur der Person zugute kommen.

Angebote, "sich auf eigene Kosten in Review auditieren zu lassen", sind akzeptabel, da Auditing jedem zugute kommen wird.

"Auf eigene Kosten bis \_\_\_ ausgebildet zu werden und danach der Org zwei Jahre lang zu helfen" ist eine akzeptable Wiedergutmachung. Die Mitarbeiterentlohnung der Person ist jedoch auch während jeglichen Auditings oder jeglicher Ausbildung, das bzw. die als Wiedergutmachung unternommen wird, vollständig suspendiert. "In meiner eigenen Zeit die Akten einer anderen Unterabteilung in Ordnung bringen" wäre eine akzeptable Wiedergutmachung. Eine prominente Persönlichkeit in Scientology zu bringen wäre eine akzeptable Wiedergutmachung. Eine Arbeit, die man normalerweise selbst auf Posten machen würde, wäre keine akzeptable Wiedergutmachung. Eine Spende oder Geldstrafe wäre keine akzeptable Wiedergutmachung. Etwas tun, was man ohnehin tun sollte, ist keine Wiedergutmachung; es ist das, was erwartet wird. In einem Wiedergutmachungsprojekt dürfen keine Gelder der Org verwendet werden.

Wenn die Person seit dem Datum des Inkrafttretens der letzten Amnestie, die auf den Bereich oder die Org der Person zutrifft, ein Wiedergutmachungsprojekt nicht abgeschlossen hat, wird danach keine Wiedergutmachung akzeptiert.

Jeder Bonus, der *konkret an eine namentlich genannte Person vergeben wird*, säubert ebenfalls die Ethikakten der Person kommentarlos.

Die Verantwortung für das Erledigen von Aktensäuberungen liegt bei der Ethiksektion der Unterabteilung für Inspektionen und Berichte, die von Amnestien, Auszeichnungen und speziellen Bonus-Belohnungen Notiz nimmt und die Ethikakten entsprechend bearbeitet.

Außer vom Büro von LRH dürfen keine *Wiedergutmachungsprojekte* akzeptiert werden, und ein Vorgesetzter darf einen Untergebenen, der seine Akten durch *Wiedergutmachung* zu bereinigen wünscht, nicht zu Ethik bringen und ihn beim Stellen der richtigen Projektanträge unterstützen. Dies muß freiwillig durch den Untergebenen geschehen.

Es dürfen keine Amnestien, Auszeichnungen oder Bonusse gewährt oder ausgesprochen werden, außer durch das Büro von LRH, mit zusätzlicher Genehmigung von Saint Hill.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 5. MÄRZ 1968

(HCO Policy Letter vom 31. Oktober 1966 II,  
verbessert und neu herausgegeben)

Remimeo  
Staff Status 1 Checkheet

*Aministratives Know-How*

*Allgemein Gültig Für Alle Mitarbeiter*

**ARBEITSGEFÄHRDUNGSZETTEL**

Wenn Ihnen Befehle gegen die Policies erteilt werden oder wenn Ihre Arbeit behindert wird oder wenn Ihnen Material verweigert wird, wodurch es für Sie schwierig oder unmöglich wird, zu arbeiten und Ihre Statistiken zu steigern oder überhaupt zu arbeiten, **müssen** Sie Ihrem nächsthöheren Vorgesetzten einen Arbeitsgefährdungszettel einreichen.

Wenn Sie ermahnt oder zu einer Anhörung beordert werden, weil Sie Ihre Arbeit **nicht** erledigen und weil Ihre Statistiken fallen, können Sie nichts zu ihrer Verteidigung vorbringen, wenn Sie **nicht** zuvor zum Zeitpunkt des Vorfalls einen Arbeitsgefährdungszettel eingereicht haben.

Sie sollten nicht zu einer Anhörung kommen und sich damit verteidigen, indem Sie sagen, Sie seien behindert oder eingeschränkt gewesen, Ihre Arbeit zu tun. Wenn Sie nicht zuvor, als Ihre Arbeit gefährdet war, einen Arbeitsgefährdungszettel eingereicht haben, **darf** die Behauptung vom Anhörungsbeauftragten oder vom Komitee der Beweisaufnahme **nicht anerkannt werden**.

**POLICY**

Die meisten Leute haben nur deshalb Schwierigkeiten mit Policies oder Verwaltung, weil Sie beides nicht kennen oder nicht verwenden können oder einfach nicht gebrauchen.

So jemandem kann man alles erzählen und er nimmt es für bare Münze.

Policies existieren, um die Räder anzutreiben und um Arbeit zu ermöglichen.

Aber manchmal hat man einen Vorgesetzten, der ständig sagt, dies oder jenes sei "gegen die Policies".

Bitten Sie jedes Mal höflich um das Datum des Policy Letters und darum, ein Exemplar sehen zu dürfen.

Dann werden Sie wissen, ob das, was Sie vorschlagen, gegen die Policies ist oder nicht. Wenn kein Policy Letter gezeigt werden kann oder wenn der Vorschlag **nicht** gegen die

Policies spricht und dennoch abgelehnt wird, müssen Sie einen Arbeitsgefährdungszettel einreichen.

### WO MAN IHN EINREICHT

**Früher wurde nur eine Kopie geschrieben. Das ist nun geändert.**

**Nehmen Sie Blaupapier und schreiben Sie ein Original und 2 Durchschläge.**

**Senden Sie das Original an die Person, auf die sich Ihr Schreiben bezieht.**

**Senden Sie zwei Kopien an den Ethik-Officer.**

**Der Ethik-Officer legt eine Kopie in die Mappe der genannten Person ab und eine Kopie in die Mappe desjenigen, der den Arbeitsgefährdungszettel geschrieben hat. Diese Kopien müssen sorgfältig aufgehoben werden für den Fall eines Komitees der Beweisaufnahme oder einer Anhörung, da sie zur Verteidigung notwendig sind.**

### WAS SCHREIBT MAN IN EINEN ARBEITSGEFÄHRDUNGSZETTEL?

Im Bericht müssen genaue Einzelheiten, ohne Verbitterung oder Unhöflichkeit enthalten sein, ferner Zeit, Ort und alle Zeugen.

### ARBEITSGEFÄHRDUNGSZETTEL, DIE AUS SCHIKANE EINGEREICHT WERDEN

Wenn jemand einen Arbeitsgefährdungszettel gegen einen Vorgesetzten, Gleichgestellten oder Untergebenen einreicht, muß er den Inhalt belegen können.

Für einen falschen Arbeitsgefährdungszettel bekommt man eine Ethik-Vorladung oder ein Komitee der Beweisaufnahme, wenn es sich um einen absichtlich und bewußt falschen Bericht handelt, der die Arbeit eines anderen gefährdet. Doch selbst dann darf eine Ethik-Anhörung nicht für das Einreichen eines Arbeitsgefährdungszettels, sondern nur für den absichtlich und bewußt falschen Bericht angeordnet werden.

Wenn also Ihre Angaben richtig sind, besteht nicht das geringste Risiko, wenn Sie einen Arbeitsgefährdungszettel einreichen. Im Gegenteil, es ist gefährlich, **keinen** einzureichen, Denn dann hat man **keine** Verteidigung.

### PERSÖNLICHE ANGELEGENHEITEN

Manchmal wird ein Mitarbeiter so ausgenützt, daß dies seiner Arbeit schadet, wenn er z. B. außergewöhnliche Sonderarbeiten machen muß.

Hier wäre ein Arbeitsgefährdungszettel fällig.

---

Wenn jemand wegen eines Arbeitsgefährdungszettel mit Strafe bedroht wird, muß man aufgrund der Drohung einen zweiten Zettel einreichen.

---

Wenn die Organisation als Ganzes einen Arbeitsgefährdungszettel abzulehnen oder zu ignorieren scheint, so kann man sich an World Wide wenden, indem man den Arbeitsgefährdungszettel direkt an "HCO Ethik Weltweit, Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex" sendet.

### **UNGERECHTFERTIGTE ENTLASSUNG**

Entlassung ohne ein ordnungsgemäßes Verfahren kann im Kaplansgericht angefochten werden (Abteilung 6). Wenn kein Kaplansgericht in der örtlichen Organisation da ist, dann ist garantiert eines in der kontinentalen Organisation und man kann dort oder in Saint Hill Klage einreichen.

### **ZETTEL VON VORGESETZTEN**

Vorgesetzte, die von Untergebenen im Stich gelassen werden, sollten lieber einen Arbeitsgefährdungszettel einreichen, anstatt eine Reihe von Disziplinarmaßnahmen anzuordnen. Mitarbeiter tun selten etwas absichtlich, sie wissen nur zu wenig. Zettel von Vorgesetzten an Untergebene sollten sowohl dem Untergebenen auf dem Dienstweg, als auch Ethik (jeweils eine Kopie) zugestellt werden.

### **FALSCHER BERICHTE**

Wenn jemand merkt, daß er falsch unterrichtet wurde, sollte er einen Arbeitsgefährdungszettel einreichen.

### **ANHÖRUNGEN WEGEN ARBEITSGEFÄHRDUNGSZETTELN**

Wenn gegen jemanden ein Arbeitsgefährdungszettel eingereicht wurde, muß nicht notwendigerweise eine Ethikaktion erfolgen. Aber wenn zu viele Zettel im Arbeitsbereich eines Mitarbeiter auftauchen, sollte eine Untersuchung angeordnet werden und nur wenn der Ausschuß es befürwortet, erfolgt dann eine Ethikaktion.

## GEISTESHALTUNG

Sie sollten nicht herumsitzen und vor sich hinmurren, wenn Sie von Ihrer Arbeit abgehalten werden.

Und schrecken Sie nicht davor zurück, einen Arbeitsgefährdungszettel einzureichen.

Akzeptieren Sie keine Befehle von denen Sie wissen, daß sie gegen Policies sind, oder zumindest nicht funktionieren. Reichen Sie einen Arbeitsgefährdungszettel ein.

Es gibt eigentlich keinen Grund zu der Annahme, **man** wolle Sie niedermachen. Es bedeutet nur Unkenntnis von Policies oder eine falsche Interpretation oder willkürliches Eingreifen.

Wenn Sie den Willen haben. Ihre Arbeit zu erledigen, dann machen Sie sich mit Ihrer Arbeit vertraut und führen Sie sie aus. Und wenn Sie daran gehindert werden, so daß Sie nicht mehr arbeiten können, **müssen** Sie einen Arbeitsgefährdungszettel einreichen.

Wissen Sie, Sie haben ein Recht darauf, zu arbeiten.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. DEZEMBER 1969  
Ausgabe III

Wiedervervielfältigen

## MEHR ÜBER MITARBEITERBERICHTE

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo-OODs* vom 7. Dez. 69 geschrieben.  
Herausgegeben als HCO PL am 12. Sept. 80.)

*Bezugsmaterial:* HCO PL 1. Mai 65 MITARBEITERBERICHTE

Die Ethik, die in einer Org out sein kann, ist das ganze grundlegende System von Ethikzetteln, Anhörungen, Wissensberichten, Beschädigungsberichten und Verspätungsberichten.

Diese werden von den Mitgliedern der Organisation eingereicht, werden vom Ethik-Officer abgelegt und die Gesamtheit davon macht die Ethik-**Akten** aus, sodass man Quellen von Dev-T, Nicht-Befolgung und Verstimmungen entdecken und in Ordnung bringen kann, bevor sie allgemein üblich werden.

Leute hatten Ethik einfach auf Ethikzustände reduziert, was nur etwa ein Zehntel davon ausmacht.

Man erhält eine niederdrückende, verwirrte und überarbeitete Org, wenn von ihrem E/O und ihren Mitgliedern nicht die gewöhnlichen Aktionen, wie Wissensberichte, Beschädigungsberichte, Dev-T-Berichte und Enturbulierungsberichte einzureichen, unternommen werden. Diese, vom E/O abgelegt, lassen dann den E/O Bereiche in Ordnung bringen. Wenn diese Berichtsfunktion verschwindet, wird die Situation schlimm und Vorgesetzte müssen allgemeine Maßnahmen ergreifen, nur um die Dinge in Gang zu halten, die häufig für viele hart sind. Ethik ist bei Ihnen out, wenn Sie das, was Sie wissen und feststellen, nicht in einem Mitteilungszettel an den E/O berichten. Indem Sie nicht Ursache sind, werden Sie zur Wirkung.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 15. NOVEMBER 1965

Remimeo  
Alle Mitarbeiter

**DIEBSTAHLBERICHT  
UND ERFORDERLICHE MASSNAHMEN**

Wenn in der Organisation ein Diebstahl vorkommt, sollten Routinemaßnahmen unternommen werden. Diese sind wie folgt:

1. Die Person, die den Diebstahl entdeckt, geht sofort zum Ethik-Officer und liefert einen vollständigen mündlichen Bericht über den/die gestohlenen Artikel, wann er/sie zuletzt da, war(en), wer für seine/ihre Sicherheit zuständig war und jegliche weiteren Daten, die sie darüber hat.
2. Der Ethik-Officer schreibt alle Einzelheiten des Diebstahls und der gestohlenen Artikel auf.

Für den Fall, wo große Objekte wie eine Maschine oder ein Auto gestohlen wurden oder in ein Gebäude eingebrochen wurde und etwas gestohlen wurde, ruft er sofort die Polizei an und gibt ihr einen vollständigen Bericht.

3. Der Ethik-Officer macht dann einen Fotokopie von den Einzelheiten des Diebstahls und nimmt sie mit zum Versicherungs-Beauftragten, *Unterabteilung für Aufzeichnungen, Rücklagen und Material, Org Abteilung*<sup>51</sup>.
4. Der Versicherungsbeauftragte nimmt den Bericht und benachrichtigt sofort die Versicherungsfirma, bei der der Artikel versichert war.

Diese Maßnahmen sollten zügig erledigt werden, da es in einigen Fällen vorkommen kann, daß die Versicherungssumme nicht zur Auszahlung kommt, weil Polizei und Versicherungsgesellschaft nicht umgehend informiert wurden.

Es ist die Verantwortung des Versicherungsbeauftragten, dafür zu sorgen, daß alle Artikel von Wert versichert sind.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:ml.rd

---

<sup>51</sup> Org Division: Wahrscheinlich den Teil der der Org Exec Sec unter sich hat.



Remimeo

## UNGEWÖHNLICHE GEFÄLLIGKEITEN

Der Zustand für eine Führungskraft oder einen Mitarbeiter, der seine Position in der Org benutzt, um ungewöhnliche Gefälligkeiten zu erweisen, die der Solvenz der Org schaden, ist **Verrat**.

Die eigene Position dazu zu benutzen, Klasse-VIII-Auditoren zu befehlen, persönliche Freunde zu fallüberwachen oder zu auditieren, Org-Dienste beitragsfrei an PCs zu stellen, die keine Spendenbeiträge entrichten, beitragsfreies Auditing für Freunde zu erlangen, Studenten sich ihre PCs außerhalb der Org-Linien beschaffen zu lassen, Weggabe von oder Erlaubnis zur Benutzung von Org-Materialien oder -Eigentum – nur um ein "guter Kerl" zu sein und zum Schaden der Org, fällt alles unter diese Richtlinie.

Eine Org wurde einst von einer kleinen Clique benutzt, um "die neuesten Informationen zu bekommen". Sie ließen die arme Mitarbeiterschaft pleite gehen. Dies war Johannesburg in den frühen 60er Jahren.

Kürzlich wurde die Fallüberwachung von Klasse-VIII-Auditoren an vielen Orten auf keine Beiträge entrichtende PCs von Studenten, Studenten-Ko-Auditing und selbst Missions-PCs ausgedehnt. Dies ging einher mit steil abfallenden Statistiken.

Dies fällt unter die Überschrift, die Org auszuverkaufen, einfach um ein guter Kerl zu sein.

Es kostet eine Org Geld, Dienste bereitzustellen.

Wenn eine Org beginnt, ihre höchsten Dienste beitragsfrei zu stellen, dann hat sie tatsächlich *nicht* die Zeit oder das Personal, *Beiträge leistenden* Studenten und PCs erstklassige Dienste zu geben. Und sie geht bankrott.

Diese Richtlinie umfasst auch, herumzustehen und nichts zu unternehmen, wenn jemand sie offenkundig verletzt.

Diese Richtlinie behandelt spezifisch und ausschließlich das beitragsfreie Stellen von Org-Diensten oder es zu erlauben, dass Org-Dienste zum Schaden des Wertes und der Einnahmen der Org durchgeführt werden, während man als Führungskraft oder Mitarbeiter auf Posten ist.

Sie trifft auch rückwirkend zu: das heißt, seine Org-Verbindungen zu benutzen, um spezielle Gefälligkeiten hinsichtlich Diensten oder Material für das Feld oder Freunde zu erhalten, nachdem man die Org als Mitarbeiter verlassen hat.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 20 SEPTEMBER 1967R  
Revised 19 July 1975

Remimeo  
All Tech & Qual Staff  
Ethics

**CONFIDENTIAL DATA**

1. No Ethics Chit written by anyone should contain data which is classified as confidential.
2. Such material so classified is contained in Power Processes, R6EW, Clearing Course, Advanced Courses and Solo C/S Course and above.

Qual Sec	– Helen Pollen
HCO Area Sec	– Irene Dunleavy
Exec Council SH	– J.J. Delance
	– Joan McNocher
	– Ken Urquhart
Exec Council WnW	– Tony Dunleavy
	– Eunice Ford
	– Ken Delderfield
Guardian Comm WW	– Corrie Ellis

Mary Sue Hubbard  
The Guardian WW  
for  
L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:jp.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 3 OCTOBER 1971

Remimeo

## **HOW ETHICS GETS HARSH**

There is, apparently, an exact cycle when an org goes downhill.

1. HCO Dept 1 for some reason does not recruit, apprentice and hat.
2. The tendency of an org to expand begins to overload areas that should be reinforced by new personnel.
3. The overload causes omissions and errors.
4. HCO shifts emphasis to Dept 3 Ethics.
5. Normal losses and blows reduce staff.
6. Further heavy ethics further reduces staff.
7. The org dwindles to nonviability.
8. As an overloaded division tends to empty the org can collapse.

This cycle can be traced in the 1967 Worldwide upsurge and stat decline.

It can be traced in the 1968 upsurge and stat decline.

It can be traced in the 1971 upsurge and stat decline.

Further it can be traced in individual orgs.

There is a normal staff loss if only to promotion or higher orgs and HCO must recruit, train and apprentice just to keep even with org size.

HCO must recruit, train and apprentice much more heavily to expand.

## **CONCLUSION**

If an HCO is not recruiting, training, hatting and apprenticing then a heavy ethics period is predicted.

The time between HCO's ceasing to recruit and train and the decline of the org can be measured in a few months.

The answer to this is to force HCO Dept 1 to act by insisting Dept 3 has HCO itself as its first ethics target.

Any out-ethics or neglect of duty in Dept 1 or HCO predicts a hard time for all the rest of the org.

An upstat producing HCO is the main area that predicts upstatness for the rest of the org.

L. Ron Hubbard  
Founder

SECRETARIAL TO THE EXECUTIVE DIRECTOR  
Founding Church – Washington, DC  
No. 326  
23 February 1960

HCO-DC

**OUTSIDE FUNDS OR GIFTS  
STAFF MEMBER POLICY**

Any funds or favors received from persons outside the FCDC by any staff member by reason of his connections with the FCDC or Scientology must be reported in writing to the HCO Secretary.

This includes cash, loans, dinners, loans of vehicles, quarters, clothing or presents.

There is no restriction in receiving such items, but it shall be deemed cause for instant dismissal if the report of such favors is not so made.

This includes all outside auditing done by a staff member for which pay is received.

L. RON HUBBARD  
Founder



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 10 NOVEMBER 1969

Remimeo

**FORMER STAFF MEMBERS**

Any former staff member who has not completed the contract he or she signed when coming on staff, is to repay the Org in full for any services taken free, or at reduced rates, before being allowed to have any further services at any Scientology Organization.

This applies to former staff members of the Sea Org, St. Hill Orgs and the Churches of Scientology.

In all cases where a contract is broken an Ethics Order is to be written and distributed to Ethics WW, all St. Hills, all AOs and all Orgs. The Master at Arms or Ethics Officer will keep a folder of this type of Ethics Order.

Under no circumstances whatever will any services be allowed for a former staff member with an unpaid debt to a Scientology Organization. The HCO Executive Secretary of the Organization at which a contract is broken must ensure that an Ethics Order is written and distributed within 24 hours of the contract breach. The Ethics Order is to include the amount of money owed to the Org.

A further Ethics Order is written and distributed as above when the debt is paid in full.

W/O Larry Krieger  
Mission Boom I/C

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:LK.nt.ei.rd



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 30. JULI 1965

Saint Hill  
Technische Abteilung  
Qualifikationsabteilung

**DIE WEITERLEITUNG VON PRECLEARS ZU ETHIK**

Es gibt keine direkte Weiterleitung von Preclears zum Ethikbeauftragten, außer durch die Linien der Qualifikationsabteilung und von Review.

Dies hebt somit die direkte Weiterleitung zu Ethik auf, wie sie in dem vertraulichen HCO Bulletin für Klasse-VII-Auditoren vom 28. Juni 1965 behandelt wird.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:ml:cdm;



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

Wiedervervielfältigen  
Gilt für HCO Div 1,  
Unterabt. 3

## **ETHIKANORDNUNGEN**

Alle über Mitarbeiter herausgegebenen Ethikanordnungen müssen angeben:

1. Die Führungskraft, die die Anordnung anweist.
2. Die Abteilung, Unterabteilung und die jeweilige Sektion des Mitarbeiters. Eine Ethikanordnung mit nichts weiter als einem Namen informiert nicht ausreichend.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 19 AUGUST 1966

Gen Non-Remimeo  
HCO Exec Secs  
HCO Secs  
Dir I & R  
Ethics Hats

## NUMBERING OF ETHICS ORDERS

Ethics Orders are henceforth to have the cable designation of the issuing Org (HCO Policy Letter 4 January 1966 II, and as amended) appended to the number of the Ethics Order.

Examples: 4SH, 20L, 1AD etc.

The cable designation letters are to come at the end of the number.

Numbering on this system will start again from 1 for all Orgs. Present number sequences will not be continued.

Numbering does not start again from I at the beginning of each year but continues up to 9,999 and then starts at 1 again.

L. RON HUBBARD

LRH.lb-r.cden



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 16. DEZEMBER 1968

Wiedervervielfältigen

**SICHERHEIT – ABTEILUNG 1**

(Wiederherausgegeben von der Flag Order 1667,  
mit demselben Datum und Titel.)

Wenn von irgendeiner Person in der AO, S.O. oder in irgendeiner Org festgestellt wird, dass sie die Sicherheitsvorschriften verletzt, irgendeine Infiltration stattfindet, irgend etwas gestohlen wird, wie zum Beispiel Materialien, Geld oder Dokumente, werden der örtliche MAA, der 3. Maat und der Supercargo (wenn es einen gibt) (in einer Org der E/O, HCO-Gebietssekretär und der HCO-Führungssekretär) sowie der MAA, 3. Maat, Supercargo und CS-1 auf dem Flaggschiff prompt unausweichlich einem Comm Ev unterzogen.

Abteilung 1 ist für die Sicherheit in Orgs verantwortlich – das entlastet die Unterabteilung für Rechtliches, die Tech- oder Qualifikationsabteilung nicht davon, ihre Materialien sicher aufzubewahren, doch Abteilung 1 kann, sollte und MUSS jeden wegen Verletzung von Sicherheitsvorschriften hart anpacken.

Dies sind unveränderliche Regeln.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 27 NOVEMBER 1967

Solo Course Students  
Level VI Students

## R6 MATERIALS

**The materials of R6 are totally confidential. They are to be kept secure *at all times*.**

This means that the only people who may talk about or be talked to about, or may see these materials are those people who are on the Solo Course or Level VI and those people who are already Grade VI or Class VI or above. No one else may see these materials. If left at home, they are to be kept under lock and key.

Responsibility for these materials lies completely with the students they belong to. Violation of this policy in any way, such as losing any of these materials or leaving them lying around, will incur severe Ethics action.

Chief Solo Course Sup	Malcolm Cherninaiis
Director of Training	Dalene Regenass
Tech Sec SH	Allan Ferguson
Qual Sec SH	Helen Pollen
HCO Area Sec SH	Bene Neal
Chairman, Ad Council SH	Helen Pollen
Exec Council SH	J.J. Delance
	Barbara Gentry
Pub Exec Sec SH	Rosalie Vosper
LRH Comm SH	Irene Durdeavy
Chairman, Ad Council WW	Mike Davidson
Exec Council WW	Lenka Marenko
	Tony Dunleavy
LRH Comm WW	Ken Delderfield
D/Guardian WW	Joan McNocher
Mary Sue Hubbard	The Guardian WW
for	
L. RON HUBBARD	
Founder	

LRH:jp.cden



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 20. NOVEMBER 1967

Wiedervervielfältigen  
Info Int. Ethik-Officer WW  
Örtliche Ethik-Officer  
Info Int. Beauftragter zur  
Durchführung von  
Spezialprogrammen

## OUT TECH

**Ausnahmslos sämtliche veröffentlichten**, vervielfältigten Out-Tech-Prozesse, "-Empfehlungen" oder "-Interpretationen", die nicht von mir selbst geschrieben oder unterzeichnet sind, müssen zusammen mit jeglichen Informationen über ihre Urheberschaft oder Hervorbringung zum internationalen Ethik-Officer in WW geschickt werden, sodass vom internationalen Ethik-Officer Zustände zugewiesen und eine Aufhebung auf breiter Ebene herausgegeben werden kann.

Der Grund hierfür ist die Entdeckung eines Prozesses auf Seite eins des Organisations-Führungs-Kurs-Checksheets vom 21. Sept. 67, der den Fall eines jeden Studenten und sein Interesse an der Verwaltung ruinieren und vor weiterer Einschreibung abschrecken würde.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 29. JUNI 1968

Remimeo  
Hut des Ethikbeauftragten  
Hut des Registrars  
Adressen-Hut  
Franchise  
Stadtbüros

*Abt. 1 – Unterabt. 3 – Ethiksektion*

**MITGLIEDSCHAFT IN UNTERDRÜCKERISCHEN GRUPPEN**

(Ergänzt das HCO PL vom 28. Dezember 65 mit demselben Titel)

Niemand, von dem festgestellt wird, daß er mit einer Unterdrückerischen Gruppe in Verbindung steht, darf danach auf dem Solo-Auditing-Kurs oder dem Clearing-Kurs in Saint Hill eingeschrieben werden.

Unterdrückerische Gruppen sind als diejenigen Gruppen definiert, die danach streben, die Scientology zu zerstören, oder die sich darauf spezialisieren, Menschen zu verletzen, zu töten oder ihren Fällen Schaden zuzufügen, oder die die Unterdrückung der Menschheit befürworten.

Es spielt keine Rolle, ob die Person, die eine derartige Verbindung hat, die Verbindung abbricht oder in Ordnung bringt, oder ob die Verbindung bereits früher abgebrochen wurde.

Der Grund für diesen Policy Letter ist, daß es Unterdrückerischen Gruppen außerordentlich schwer gemacht werden soll, an Daten heranzukommen, die sie dann mißbrauchen könnten, um anderen Schaden zuzufügen.

Wenn jemand Mitglied einer solchen Gruppe war und sie verlassen hat, bleibt immer noch die Tatsache bestehen, daß er irgendeine grundlegende Übereinstimmung mit den Motiven der Unterdrückerischen Gruppe gehabt haben muß.

Wenn wir diese Regel nicht einhalten, werden wir vielleicht feststellen, daß unsere Aufgabe durch den Mißbrauch von Daten schwieriger gemacht werden wird. Wir wollen nicht, daß sich die Epidemien des Implantierens jemals wiederholen, und wir werden alles in unserer Macht Stehende tun, um all jenen den Zugang zu den Daten zu versperren, die sie für eine solche Verwendung mißbrauchen könnten.

Jemand, dem auf diese Weise der Zugang zu Daten der höheren Stufen verwehrt wurde, darf diesen Zugang auch in Zukunft niemals erhalten, es sei denn, die Gruppe, in der er Mitglied ist oder war, wird vollkommen vernichtet und zerstreut.

Die Ethikakten in allen Orgs müssen die Namen solcher Personen enthalten.

Eine solche Person darf auch niemals ohne eine spezielle Genehmigung der LRH-Ethik-Genehmigungs-Sektion, Unterabteilung 27, WW, Mitarbeiter einer Scientology-Organisation werden. Jeder Mitarbeiter, von dem festgestellt wird, daß er Mitglied einer Unterdrückerischen Gruppe gewesen ist, muß zu dieser Sektion geschickt werden, um eine Freigabe zu erhalten.

**Die Namen von Personen, die Mitglieder in Unterdrückerischen Gruppen sind oder zum SP erklärt worden sind, müssen unmittelbar bei ihrer Entdeckung an alle Franchise-Inhaber, Scientology-Büros und -Organisationen weitergegeben werden. Diese Personen fallen unter keine Amnestie und sie dürfen nicht an Fortgeschrittenen Kursen teilnehmen, bis die Gruppe sich aufgelöst hat. Solche Personen dürfen nicht in Organisationen oder Büros angestellt werden und wenn festgestellt wird, daß eine solche Person in einem Zentrum angestellt ist, wird diese Franchise aufgehoben werden. Mitglieder Unterdrückerischer Gruppen oder zum SP erklärte Personen dürfen nicht FSMs sein.**

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:js.cden

[Anmerkung: Die Ergänzung vom 29. Juni 1968, per Telex übersandt, bestand darin, daß der fettgedruckte Absatz hinzugefügt wurde.]

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. JULI 1968

Wiedervervielfältigen  
Ethik-Hut  
Hut des PCO

## EIN TIGER

(wiederherausgegeben von Flag Order 872, 12. Juni 68)

Ein TIGER ist ein angeblicher Mitarbeiter, der wiederholt mit verpfuschten Unterabteilungen, Sektionen, Projekten, Unternehmungen sowie Inspektionen in Verbindung steht, und jemand, der tatsächlich verursacht hat, dass solche Dinge aufgetreten sind. Er ist eine Person, die eine beständige Out-Ethik-Person ist. Er hat es versäumt, Ethik bei sich selbst "in" zu bringen. Und wie ein **Tiger** es wäre, ist er in einer Gruppe von Leuten **gefährlich**.

Diese Bezeichnung wird daher jetzt offiziell ins Leben gerufen. Sie kann nur durch ein **Komitee der Beweisaufnahme** zugewiesen werden und dient dazu, Führungskräfte zu warnen, damit sie eine solche Person von Führungspositionen fernhalten.

Personen auf der **Tigerliste** dürfen nicht auf Missionen gehen und keine wichtigen Führungspositionen besetzen.

Die Bezeichnung einer Person als Tiger wird vom HCO-Führungssekretär wieder aufgehoben, wenn die Person gut und beständig beigetragen hat.

Durch den Vergleich von Listen mit Leuten, die an verpatzten Projekten beteiligt waren, wurde festgestellt, dass mehrere Namen kontinuierlich wieder auftreten.

Auf diese Weise haben wir also diese Leute kenntlich gemacht und erreichen, dass die Schwierigkeitsquellen herauskristallisiert werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 21. APRIL 1970

Wiedervervielfältigen  
Öffentlichkeitsabteilungen  
Ethik-Officers  
HCO

## **DIE ETHIK IM FELD**

Man ist darauf aufmerksam geworden, dass mindestens eine Org nicht am Gedeihen war, weil sie durch ihr eigenes Feld unterdrückt wurde.

Einer oder mehrere SPs, die in ihrer Nähe operierten, waren aktiv dabei, den Ethik-Officer und die Führungskräfte ins Unrecht zu setzen und die Mitarbeiter zu enturbulieren.

Während man auf leichte Art vorgehen sollte, wenn man eine Mission oder Gruppe mit Ethik in Ordnung bringt (dies sind PR-Bereiche, nicht Ethikbereiche), gibt es doch eine ganz andere Art von Zustand, bei dem ein SP in der Umgebung einer Org aktiv sein und die Org nahezu kaputt machen kann.

Mit dem Einfluss des Felds auf eine große Org wird man am besten dadurch fertig, dass man einen Ethik-Officer für die Mitglieder aus der Öffentlichkeit hat (Abteilung 1, Unterabteilung 3), an den sich die Öffentlichkeit wenden kann und bei dem die Öffentlichkeitsabteilungen Gesuche einreichen können oder an den die Öffentlichkeitsabteilungen Personen verweisen können.

Es hat im Laufe der Jahre viele Verstimmungen dieser Art gegeben und sie haben die Org in jedem Fall beinahe zerstört.

Folgendes sind einige Beispiele:

1. Ein reicher PC korrumpierte die Führungskräfte der Org mit großen Darlehen. Die Org zerfiel.
2. Führungskräfte wurden dazu überredet, außerhalb der Org persönliche Dienstleistungen zu geben, was ihre Integrität zerstörte.
3. Ein Mitarbeiterstab wurde beständig bearbeitet, dass er außerhalb der Org arbeiten solle, weil sie nicht genug Geld verdienten (und da sie ihre Jobs in der Org ignorierten, verdienten sie natürlich nicht genug Geld).
4. Ein SP lungerte in einer Org herum und wertete den Mitarbeitern gegenüber ihre Führungskräfte ab, bis die Führungskräfte einen Cave-in hatten.
5. Ein SP, der rausgeschmissen worden war, korrumpierte andere Mitarbeiter durch 2.-Dynamik-Aktivitäten und hielt die Org verstimmt.

6. Ein SP lungerte herum und verbreitete falsche Gerüchte, welche Führungskräfte in einen Cave-in trieben.
7. Ein Narr, nicht unbedingt ein SP, verteilte im Feld um die Org herum Geld (nicht an Mitarbeiter) und sagte plötzlich: "Die Summen wären Darlehen an Scientologen", welche "sie nicht zurückgezahlt hätten" und brachte die Org dazu in den Versuch verstrickt zu werden, das alles zusammenzuflicken.
8. Ein SP bearbeitete das Ethik-Personal derartig, dass es seine Arbeit nicht mehr verrichtete und es mit der Org bergab ging.

Wie auch immer Sie es betrachten, wenn Sie die Ethik-Tech ignorieren und es versäumen, einen SP zu handhaben, so werden die Org und ihre Mitarbeiter schließlich darunter leiden.

Die Hauptzielscheibe sind die Führungskräfte einer Org und ihr FICO-Personal. Wenn diese ineffektiv gemacht werden, bekommt der Rest der Mitarbeiter gründlich ihr Fett.

Ob Sie es nun mögen oder nicht, der Mitarbeiterstab muss vor solchen Machenschaften geschützt werden. Eitel Freude und Sonnenschein und Nachsichtigkeit von HCO und Führungskräften lassen die Mitarbeiter und die Org in einem Knäuel von Schwierigkeiten enden.

Dies ist ein Klapsmühlenplanet. Wenn er es nicht wäre, so würden wir nicht daran arbeiten, ihn geistig gesund zu machen.

Schützen Sie die Org! Damit die Mitarbeiter ihre Arbeit verrichten können!

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. OKTOBER 1966

Einheit-Überwacher  
Studenten  
Nur SH  
Beratende Versammlung  
Qual Sec  
Tech Sec

**STUDENTEN, DIE ABSCHLIESSEN**  
**ABWESENHEITSERLAUBNIS, ABGEHAUENE STUDENTEN**

**I. Beendigung des Studentseins**

Jeder Student, der den SHSBC, den Solo-Auditier-Kurs oder den Kurs für den Geistlichen beendet, muss ein Ende-des-Kurses-Cleanup bekommen. Dies wird von einem Mitstudenten, mit Hilfe des Formulars 1 vom 26. Juni<sup>52</sup>, als Auditing nach Listen durchgeführt

Der D of T ist verantwortlich, dafür zu sorgen, dass diese Richtlinie zur Anwendung kommt.

Jede Studenten-Routing-Form, die derzeit in Gebrauch ist, sollte geändert werden und diesen Schritt beinhalten. Der Einheit-Überwacher muss an entsprechender Stelle unterschreiben.

Im Falle von Schwierigkeiten beim Säubern dieses Formulars, sollte der Student zur Unterabteilung für Review für eine formale Überprüfungssitzung weitergeleitet werden.

Ethik kann ohne das vom Einheit-Überwacher unterzeichnete Formular kein Okay für die Beendigung geben, unabhängig davon, ob eine Review-Sitzung in der Unterabteilung für Review stattgefunden hat oder nicht.

**II. Beurlaubung**

a. Jeder Student, der einen Kurs verlassen möchte, sollte als eine Art Abhauer behandelt und zu Review geschickt werden. Nur nach einer Überprüfung kann auf Anraten des D of T und nach einer Genehmigung von Ethik vom Technischen Sekretär eine Beurlaubung gewährt werden. Es muss vom Studenten eine stichhaltige Begründung für die Beurlaubung vorgelegt werden. In keinem Fall darf sie für mehr als zwei Wochen sein – Ausnahmen für eine Beurlaubung, die über zwei Wochen hinausgeht, können nur von der Beratenden Ver-

---

<sup>52</sup> FORMULAR VOM 26. JUNI: HCO PL 26. JUNI 65, HGC-PC-REVIEW-AUDITING-FORMULAR.

sammlung gewährt werden, wobei vorausgesetzt wird, dass eine absolut stichhaltige Begründung für die Notwendigkeit vorgelegt wird und vorher die obig aufgeführte Routine durchgeführt wurde.

b. Eine kurze Beurlaubung für einen Tag oder ähnlich kann vom Unit Überwacher ohne weiteres Okay, außer vom Direktor für Training, gewährt werden.

### **III. Abgehauene Studenten**

Mit abgehauenen Studenten wird nach HCO PL 5. April 65 I, HANDHABUNG DER UNTERDRÜCKERISCHEN PERSON, DIE GRUNDLAGE VON GEISTESKRANKHEIT, Sektion "Der abgehauene Student", und allen anderen Richtlinienbriefen, die sich auf unterdrückerischen Handlungen beziehen, verfahren.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 29. APRIL 1965

Ausgabe III

Remimeo

## **ETHIK ÜBERBLICK**

(Korrektur zum HCO PL vom 24. April 65,  
REVIEW, und zusätzliche Ethik-Daten)

Gemäß HCO PL vom 28. APRIL 65 III, POWER-PROZESSE, und anderen PLs späteren Datums dürfen Befehle zu Auditing oder Ausbildung nicht als Urteil erteilt oder in einem Ethik-Gericht oder von einem Komitee der Beweisaufnahme oder aus irgendeinem anderen Grund verwendet werden. Auditing und Ausbildung sind Belohnungen.

Ein Student, der die Disziplin stört und sich entgegen den Ethik-Kodizes verhält, darf vom Direktor für Prozessing, Direktor für Ausbildung oder vom Ethik-Personal oder anderen Personen in einer Org nicht zu Review beordert werden.

### **BEORDERN VON STUDENTEN UND PCS**

Personal der technischen Abt. und der Qualifikationsabteilung, insbesondere der Technische Sekretär und Qualifikationssekretär, der Direktor für Einschätzungen, der Direktor für Prozessing und der Direktor für Ausbildung, der Direktor für Überprüfungen, der Direktor für Review und der Direktor für Zertifikate können Studenten oder PCs zu Review oder zum Kurs, zum HGC oder irgendwo in oder um diese zwei Abteilungen herum beordern, ohne daß dabei irgendwelche Ethikaktionen impliziert sind. Es ist einfach normal und wird gemacht, um Studenten und PCs auf den Weg zu höheren Stufen zu bringen.

Ethikaktionen dürfen nur Ausbildung suspendieren oder Auditing verweigern.

Daher muß ein Student, der zur Disziplinierung zu Ethik beordert wird und der dann nicht ein angemessenes Versprechen und Beispiel guten Verhaltens und Befolgens abgibt, gründlich untersucht werden, sogar bis in seinen eigenen Bereich, und darf in der Zwischenzeit nicht ausgebildet oder auditiert werden.

Der Student darf jedoch nicht entlassen oder ausgeschlossen werden, es sei denn, die vollständigen Ethikaktionen und -verfahren sind unternommen worden.

Alle Urteile, die eine Verweigerung von Ausbildung oder Prozessing mit sich bringen, müssen einen Weg enthalten, um das Recht, auditiert oder ausgebildet zu werden, in einer bestimmten Zeit oder unter bestimmten Bedingungen wiederherstellen zu können.

## STUDENTEN UND PCS UND ETHIK

Die Routineaktion von Ethik ist es, zu verlangen, daß er sein Verhalten neu beurteilt und ein unterzeichnetes Versprechen für gutes Verhalten für einen bestimmten Zeitraum abgibt. Wenn der Student oder PC sich weigert, ein solches Versprechen abzugeben, dann ist die nächste Aktion von Ethik eine Untersuchung des Verhaltens vom Studenten auf Kurs oder vom PC im Prozeßing. Wenn der Student, nachdem er mit den Daten konfrontiert wurde, sich noch immer weigert, das Versprechen abzugeben, unternimmt Ethik eine volle Untersuchung im eigenen Bereich des Studenten oder des PCs. Wenn der Student oder PC sich immer noch weigert zu kooperieren, dann kommt der Student vor ein Ethik-Gericht, welches ein Urteil fällen kann.

## REKURS

*Nur* nachdem ein Urteil von einem rechtlichen Gremium wie z.B. einem Ethik-Gericht oder einem Komitee der Beweisaufnahme gefällt worden ist oder nach einer illegalen Disziplinarmaßnahme kann ein Student oder PC *Rekurs* ersuchen.

Normalerweise reicht ein Student oder PC, bevor er Rekurs ersucht, eine *Petition* an das Büro von L. Ron Hubbard ein, wenn er nicht bereit ist, die Disziplinierung zu akzeptieren, aber dies muß sofort getan werden.

Wenn auf die *Petition* eine negative Erwiderung erfolgt, so kann der Student oder PC Rekurs ersuchen.

Rekurs muß von der einberufenden Autorität ersucht werden, die die örtliche Rechtssprechungsgewalt über den Studenten oder PC hatte, und darf nicht von einer höheren Autorität ersucht werden. Eine Bitte an eine höhere Autorität als diejenige Ethikaktivität, die das Urteil gefällt hat, ist eine *Petition*, nicht ein Rekurs.

## KOMITEE DER BEWEISAUFNHME

Ein Komitee der Beweisaufnahme wird als die härteste Form von Ethikaktion betrachtet.

Ein solches darf nicht grundlos angedroht oder ersucht werden.

Nur ein Komitee der Beweisaufnahme kann Suspendierung empfehlen oder Zertifikate oder Auszeichnungen oder Mitgliedschaften zurückziehen oder Entlassung empfehlen.

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

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

Erst nach dieser Aktion (oder einer widerrechtlichen Degradierung, Versetzung oder Entlassung) wie oben beschrieben, kann um Rekurs ersucht werden.

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

Ein Student oder PC ist kein Mitarbeiter im für Ethik gebräuchlichen Sinne des Wortes, einfach indem er für einen Kurs oder in einem HGC oder Review eingeschrieben ist.

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

### **POTENZIELLE SCHWIERIGKEITSQUELLEN**

Mitarbeiter, von denen festgestellt wird, daß sie potenzielle Schwierigkeitsquellen sind, werden genauso wie jede andere potenzielle Schwierigkeitsquelle gehandhabt, aber sie dürfen dadurch in Hinblick auf ihren Mitarbeiter-Posten nicht beeinträchtigt werden, außer sie haben provisorischen oder temporären Status. Auditing oder Ausbildung werden ihnen natürlich verweigert, bis sie diesen Zustand handhaben oder die Verbindung abbrechen, aber dadurch dürfen sie nicht auch suspendiert, versetzt oder entlassen werden (außer sie haben provisorischen oder temporären Status).

Diese Ethikaktion (die potenzielle Schwierigkeitsquelle) geschieht an Stelle jeglicher Disziplinierung; und disziplinarische Maßnahmen, die über vorübergehende Suspendierung von Ausbildung oder Prozessing hinausgehen, bis die Angelegenheit geregelt ist, müssen von einem Ethik-Gericht oder einem Komitee der Beweisaufnahme unternommen werden.

### **ARK-GEBROCHENE STUDENTEN ODER PCs**

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

Der Einwand, "ARK-gebrochen zu sein", ist bei jeglicher Ethikangelegenheit als Verteidigung oder Rechtfertigung für Vergehen, Verbrechen oder Schwerverbrechen unzulässig.

## LEICHTE HERANGEHENSWEISE

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

Versuchen Sie zuerst die leichteste Form zu verwenden.

Tatsächlicher Beobachtung zufolge haben Studenten dabei einen ziemlichen Cave-in, wenn sie angewandt wird.

Unsere Linien sind zu machtvoll und direkt, und was wir für die Zukunft einer Person bedeuten, wird, selbst während die Person meckert, tief im Innern so gut verstanden, daß Ethikaktionen eine weitaus schlimmere Drohung sind als bloßes Wog-Gesetz.

Das Wesen, das schuldig ist, weiß mit Gewißheit, daß es sich an der Zukunft aller vergeht, ganz gleich, wie seine Manifestationen oder sein Verhalten an der Oberfläche aussehen. Überdies, während das Wog-Gesetz ihm schlimmstenfalls nur etwas Schmerz verursachen kann und den Verlust eines Körpers durch Hinrichtung oder den Verlust der Freiheit für ein Leben, bedrohen wir seine Ewigkeit. Selbst während es uns anschreit, weiß es dies tief im Innern.

Der ersten Fall dieser Art, den ich erlebte, war eine sehr gefährliche Psychotikerin, die in hohem Grade für einen großen Teil des öffentlichen Aufruhrs im Jahre 1950 verantwortlich war. Diese Person hörte in jenem Augenblick auf und brach zusammen, als ihr ein nicht-dianetischer Freund den Gedanken nahe legte, daß sie die ganze Menschheit bedrohe. Sie erkannte es plötzlich als Wahrheit und gab sofort alle Angriffe und Äußerungen auf.

Selbst der Bursche, der den Knopf zum Atomkrieg drücken könnte, weiß tatsächlich, daß es nur ein Leben pro Person ist, was er in die Luft jagt, nur eine Phase in der Existenz der Erde, die er vernichtet. Daß wir hier existieren, könnte ihn tatsächlich in Schranken halten. Die bloße Zerstörung eines Planeten vielleicht nicht, da dies vorübergehend ist.

Unsere Disziplinierung ist sehr wohl imstande, eine Person verrückt zu machen, aufgrund der Natur dessen, was sie angreift.

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

Ich habe jetzt gesehen, wie ein Student, dem von Ethik einfach eine Frage gestellt wurde, prompt aufgab und nach seinem Komitee der Beweisaufnahme und Ausschluß ersuchte. Er hatte nicht mehr als einen armseligen Auditing-Job getan. Niemand sprach von einem Komitee der Beweisaufnahme oder Ausschluß, und er zeigte kein bißchen Widerstand dabei. Er brach einfach regelrecht zusammen.

Durch den Ausschluß aus Scientology bedrohen Sie jemanden mit Vergessenheit für die Ewigkeit. Werden Sie sich daher darüber klar, daß eine Ethikaktion nicht sehr schwer zu sein braucht, um die verblüffendsten Ergebnisse zu produzieren.

Tief im Innern wissen sie das, selbst wenn sie uns anschreien.

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

Benutzen Sie Ethik daher auf leichte Art und Weise. Sie schlägt ein wie der Blitz.

### STUFEN VON ETHIKAKTIONEN

Ethikaktionen, dem Grad der Härte nach geordnet, sind wie folgt:

1. Etwas bemerken, das nicht optimal ist, ohne es zu erwähnen, sondern es lediglich schweigend inspizieren.
2. Etwas bemerken, das nicht optimal ist, und der Person gegenüber darüber einen Kommentar machen.
3. Informationen durch Ethik-Personal anfordern.
4. Informationen anfordern und andeuten, daß die Situation eventuell disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen könnte.
5. Zu jemand anderem abfällig über einen anderen sprechen.
6. Zur Person selbst abfällig sprechen.
7. Durch Ethik persönlich untersuchen.
8. Über einen Postenzustand an Ethik berichten.
9. Über eine Person an Ethik berichten.
10. Eine Person untersuchen, indem man andere über sie befragt.
11. Andere nach Beweisen über eine Person fragen.
12. Eine Befragung über eine Person veröffentlichen, die auf Unterlassungen oder auf begangene Ethikverstöße hinweist.
13. Einen niedrigen Zustand mit begrenzter Publikation zuweisen.
14. Einen niedrigen Zustand mit breiter Publikation zuweisen.
15. Eine Person in ihrem eigenen Bereich gründlich untersuchen.
16. Befragung, in der besagt wird, daß sie zu einem Ethik-Gericht hinführt.
17. Befragung in einem Ethik-Gericht.
18. Das Urteil in einem Ethik-Gericht fällen.
19. Das Urteil eines Ethik-Gerichts ruhen lassen.
20. Die Disziplinierung eines Ethik-Gerichts ausführen.
21. Suspendierung oder Verlust von Zeit.
22. Ein Komitee der Beweisaufnahme, das angeordnet wird.

23. Ein Komitee der Beweisaufnahme, das öffentlich angeordnet wird.
24. Ein Komitee der Beweisaufnahme abhalten.
25. Untersuchungsergebnisse eines Komitees der Beweisaufnahme.
26. Die Untersuchungsergebnisse eines Komitees der Beweisaufnahme zur Genehmigung unterbreiten.
27. Auf Weiterleitung oder Inkraftsetzung der Untersuchungsergebnisse warten.
28. Untersuchungsergebnisse über einen Zeitraum zum Zwecke der Überprüfung ruhen lassen.
29. Untersuchungsergebnisse modifizieren.
30. Untersuchungsergebnisse in Kraft setzen.
31. Untersuchungsergebnisse veröffentlichen.
32. Degradierung.
33. Verlust von Zertifikaten oder Auszeichnungen.
34. Verweigerung von Auditing oder Ausbildung durch ein Komitee der Beweisaufnahme über einen beträchtlichen Zeitraum.
35. Entlassung.
36. Ausschluß aus Scientology

Das Obige ist eine grobe Richtschnur für die Härte von Disziplin.

Beachten Sie, daß nichts davon irgendwelche körperliche Bestrafung oder Haft beinhaltet.

Kurze Suspendierung von Ausbildung oder Prozessing bis zu 90 Tagen fällt unter Punkt 18 und sollte nicht mit Punkt 34 verglichen werden, wo die Zeitspanne nach Jahren bemessen wird.

Einfach das Herausgeben der Ethik-Kodizes an sich ist eine Art Disziplinierung, aber sie wird allgemein eher begrüßt, als daß dagegen protestiert wird, weil es größeren Frieden und ein schnelleres Erreichen der Ziele bedeutet.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:jw.cden

(Anmerkung: (Zitat aus LRH ED 70 INT 16.12.1968) "**Eine funktionierende Standardregel** – Wie streng auch immer eine Ethiks-Aktion sein muß, um die Dinge am Laufen zu halten, halte folgendes in Erinnerung: **Man muß die Türen offen halten – und sei es nur ein Spalt.**"

Remimeo

### *Disziplin*

#### *Unterdrücker und Verwaltung*

## WIE STATISTIKEN ABSTÜRZEN

Eine der Methoden, wie ein SP daran arbeitet, eine Unternehmung zu stoppen oder einen Zustand von Überfluß zu unterbrechen, ist, sich Mitarbeiter in Schlüsselpositionen auszusuchen und ungeheuerliche, falsche und alarmierende Geschichten über sie zu verbreiten.

Eine andere Art, die oft zusammen mit der obigen Taktik benutzt wird, besteht darin, eine Führungskraft in einer Schlüsselposition mit alarmierendem Entheta über Mitarbeiter, Abteilungen und Tätigkeiten zu überhäufen. Dies veranlaßt die Führungskraft, unangebrachte Maßnahmen zu ergreifen, die Dinge in Aufruhr bringen und die Entlassung wertvoller Mitarbeiter zur Folge haben können.

Es ist auch ein Symptom einer Org, die sich unter Druck von außen befindet, daß sie ihre eigenen Mitarbeiter, aber nicht die Öffentlichkeit oder die wirklichen SPs, sehr hart zu-rechtweist.

SPs haben die Tendenz, aus der Erinnerung zu verschwinden, weil sie in Verallgemeinerungen sprechen. "Immer", "jeder" würzen ihre Sprache, so daß es anderen schwer fällt, sich daran zu erinnern, wenn Sie sie fragen: "Wer hat Ihnen das erzählt?", um einem Gerücht auf die Spur zu kommen, da es scheint, daß es "jeder" gesagt hatte. Tatsächlich hat der SP "jeder" so oft in seiner Kommunikation verwendet, daß es im Gedächtnis zu "jeder" geworden ist.

#### **Ein guter Manager ignoriert Gerüchte und handelt nur aufgrund von Statistiken.**

Hätte ich in den ganzen Jahren jedem Gerüchtemacher Beachtung geschenkt, dann hätten wir keine Orgs. Ich höre normalerweise nicht zu, und wenn ich zuhöre, geht es nur so weit, daß ich die Statistiken untersuche.

Es ist einfach, die Mitarbeiter zu disziplinieren, und schwierig, die Öffentlichkeit zu disziplinieren. Eine **faule** Führungskraft diszipliniert nur Mitarbeiter. Es benötigt mehr Konfrontiervermögen, um die Öffentlichkeit in Angriff zu nehmen.

Wenn eine Führungskraft Gerüchten und den schlimmen Sachen über seine Mitarbeiter zuhört, ohne die wirklichen Produktionsstatistiken anzuschauen, dann kann diese Führungskraft der Org großen Schaden zufügen.

Ich habe nie versucht, Mitarbeiter dazu zu bringen, "gut zu sein". Ich habe nur versucht, sie zum Produzieren zu bringen und dazu, ihre Hüte zu tragen.

Unser gesamtes Statistiksysteem existiert, um dem übermäßigen Disziplinieren von wertvollen Mitarbeitern ein Ende zu setzen.

In meinen Augen kann ein Mitarbeiter, der hohe Statistiken hat, nichts Unrechtes tun.

Ich bin nicht an Wog-Moral interessiert. Ich bin nur daran interessiert, den Laden zum Laufen zu bringen und ihn am Laufen zu halten.

Genauso hasse ich es, irgend jemanden für irgend etwas disziplinieren zu müssen, besonders einen Scientologen. Und die einzige von mir verwendete Disziplin ist die, um die Stellung zu halten, bis die Leute Clear genug sind, um klar zu sehen. Sie sehen es immer. Alles schlechte Benehmen stammt von Aberration.

Wenn jemand jedoch angestrengt versucht, Scientology oder ihre Aktivitäten zu enturbulieren oder zu stoppen, dann kann ich Captain Bligh<sup>1</sup> wie einen Sonntagsschullehrer aussehen lassen. Es gibt wahrscheinlich keine Grenze in Bezug darauf, was ich tun würde, um des Menschen einzigen Weg hinaus zu schützen, gegen jene, die, Auditing verachtend, versuchen Scientology zu stoppen oder Scientologen Schaden zuzufügen.

Ich kenne des Menschen Fixierung darauf zu versuchen, "jedermann gut" zu machen. Was in Wirklichkeit "passiv" bedeutet. Die besten Männer, die ich in Kriegen unter mir hatte, wurden für gewöhnlich andauernd in Arrest genommen und generell von der "Küstenwache", der "Militärpolizei" usw. mit Mißbilligung betrachtet. Das Ideal für den Staat ist die *ruhige* Person. Wenn die Kanonen zu sprechen beginnen, sind nur die aktiven Personen da, um zu kämpfen, diese Ruhigen haben sich alle versteckt. Ich frage mich oft, was mit einem Staat geschähe, der dieses Ziel *erreichte*, daß er anscheinend hat, nämlich aus allen passive, kleine Schafe zu machen.

Deshalb kümmere ich mich nicht darum, was Männer oder Frauen tun, solange sie ihre Hüte tragen und ihre Statistiken oben halten. Sie werden mich die Werkzeuge der Disziplin nur dann herrichten sehen, wenn Scientology gebremst oder gestoppt wird.

Tatsächlich betrachte ich die Person mit Geringschätzung, die passiv ist, weil sie Angst vor Bestrafung hat. Ich habe nur vor jenen Respekt, die stark genug sind, anständig zu sein, ohne den "Selbstschutzmechanismus" vor dem Bösen.

Ich benutze Disziplin, um die Ufer des Kanals zu halten, nicht um den Fluß zu stoppen.

**SPs lieben es**, solche mit Macht dazu zu überreden, andere umzubringen. Da das grundlegende Streben eines SPs **"Jeder soll tot sein, so daß ich sicher sein kann"** lautet, wird er oder sie alle möglichen Arten von Lügen und Mechanismen benutzen, um einen Durst nach Disziplinierung bei solchen Personen hervorzurufen, die über Macht verfügen.

---

<sup>1</sup> Anm.d.Übs.: *Captain Bligh*: Ein berühmter britischer Marineoffizier, Kapitän des Schiffes *Bounty*, deren Besatzung 1789 auf der Rückfahrt von Tahiti meuterte und ihn dort im Meer aussetzte. Bligh trieb ca. 2250 Seemeilen durch den Pazifik. Viele Bücher sind über dieses Abenteuer geschrieben worden.

Wenn ich jemals einem Ratschlag "jeden umzubringen" Beachtung schenke, dann nur, um die Person, die den Ratschlag gab, an die Wand zu stellen.

---

Alles Böse stammt von Aberration. Und es kann ziemlich böse sein. Und furchtbar aberriert. Der einzige Weg hinaus aus dem Bösen ist Prozessing. Darum muß man sowohl den Weg zur Freiheit als die Antwort auf das Böse beschützen, als auch alle die, die daran arbeiten, den Weg passierbar zu halten.

Die Welt wird nie durch die Disziplinierung oder Unterdrückung des Bösen gut werden. Alle Disziplin setzt voraus, daß das disziplinierte Individuum überleben will. Die wirklich Bösen wollen nur zugrunde gehen, und deshalb ist die Androhung von Disziplin auch keine Lösung. Die wirklich Bösen **lieben** Schmerz, Leid und Entbehrung. Also erzwingt es nichts und verbessert nichts, wenn Sie versuchen, alles Böse mit Disziplin zu lösen. Nur die ohnehin schon anständigen Leute können diszipliniert werden. Den Bösen kommt es nur entgegen. Alles was sie tun können, ist also, diese bösen Menschen abseits der Linien zu parken.

Die Führungskraft, die diszipliniert, kümmert sich nur um solche, die die Flows stoppen oder behindern, und solche, die einfach faul oder dumm sind. Also läßt sie alle mit hohen Statistiken strikt in Ruhe und ergreift nur Maßnahmen, um die Unterdrücker von den Linien zu nehmen und den Langsamen und Faulen nicht zu erlauben, den Fluß zu verlangsamen. Eine Führungskraft wird niemals die Welt allein mit Disziplin reformieren. Sie kann es durch Prozessing tun. Darum ist ihr einziger Gebrauch für Disziplin jener, der das Prozessing weiterhin ermöglicht. So einfach ist das.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:jp.cden



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. APRIL 1969

Wiedervervielfältigen  
Führungsrate  
E/Os

## **DIE VERKLEINERUNG ODER AUSLÖSCHUNG DER ORG**

Es ist ein Akt des Verrats, eine Org zu verkleinern, mit einer anderen zusammenzulegen oder zu schließen.

Wir in Scientology sind die Einzigen, die je in der Lage waren, eine Org zu verkleinern oder zu schließen. Der Gegner hat das nie wirklich geschafft.

Es gibt mehrere Wege, wie eine Org zum Zusammenbruch gebracht oder geschlossen werden kann. Auch wenn dafür kein solch niedriger Zustand zugewiesen wird, sind sie wichtig. Zu diesen Wegen gehören folgende:

1. Den Führungsrat als Posten unausgefüllt zu lassen.
2. Der Org, ihrem Führungsrat oder ihren wichtigsten Personen einen unrealen und boshaften Zustand zuzuweisen.
3. Die Tag-Org mit ihrer Foundation zusammenzulegen.
4. Der Org das Recht auf Werbung zu verweigern.
5. Sie in Insolvenz zu bringen, wie zum Beispiel indem man riesige Schulden anhäuft.
6. Richtlinien zu benutzen, um zu stoppen.
7. Initiative zu behindern.
8. Leute mit niedrigen Statistiken zu belohnen und solche mit hohen Statistiken zu bestrafen.
9. Unnachtsichtig darauf zu bestehen, dass Leute Dienste der Scientology und Dianetik beziehen und dann die Tech außer Anwendung geraten zu lassen und es zu versäumen, Dienste zu geben, mit dem Ergebnis dass die Org angegriffen wird.
10. Zu behaupten, "wir stimmen mit Hubbard nicht völlig überein", was, wie sich tatsächlich erwiesen hat, zur Folge hat, dass die Öffentlichkeit die Org in Scharen verlässt.
11. Umfangreichen Kredit zu gewähren und bar zahlende PCs sich abmühen zu lassen, in einer mit Schmarotzern überlasteten Technischen Abteilung Dienste zu erhalten.
12. Bei der Öffentlichkeit unterschiedliche Beiträge zu erheben.
13. Es allgemein zu versäumen, Dienste zu erbringen.

14. Die Org nur dazu zu benutzen, um Materialien und Dienste von Worldwide zur Verwendung durch eine kleine Clique zu bekommen.
15. Jemanden herumlungern zu lassen, der versucht die Mitarbeiter dazu zu bringen, sich in einer anderen "lohnenden" Tätigkeit zu engagieren.
16. Auf die Argumentation hereinzufallen, dass die Organisation als Geschäft mit Geschäftsmethoden anstatt mit Scientology Richtlinien betrieben werden sollte.
17. Gegen das Tech-Verwaltungs-Verhältnis zu verstoßen.
18. Ethik unterdrückerisch zu verwenden.
19. Gegenüber der Öffentlichkeit harte Ethik einzusetzen.
20. Von der Öffentlichkeit falsche Berichte über die Org oder ihre Mitarbeiter zu akzeptieren und gegen die Org Maßnahmen zu ergreifen, bevor eine gründliche Ermittlung durchgeführt worden ist.
21. Beim Führungsstab der Org lockere und uneingeschränkte Aktivitäten auf der 2. Dynamik zuzulassen.
22. Geisteskranke für Prozessing in der Org zu akzeptieren, ohne über anstaltsartige Einrichtungen zu verfügen.
23. Es zu versäumen, eine Akademie oder ein College nach einem exakten Stundenplan, mit einem pünktlichen Instrukteur und nach einem standardgemäßem Lehrplan zu betreiben.
24. Es zu versäumen, die Fälle der Mitarbeiter in Ordnung zu bringen und zu halten.
25. Es zu versäumen, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter durch regelmäßige Programme, deren Besuch nachdrücklich durchgesetzt wird, ausgebildet werden.
26. Es zu versäumen, lästige Zwischenrufer und enturbulierende Personen aus dem PE-Kurs zu werfen.
27. Es zuzulassen, dass städtische Auditoren die Org frequentieren, um deren PCs zu bekommen.
28. Es zu versäumen, als eine hilfreiche, verantwortliche öffentliche Einrichtung zu handeln, ungeachtet von Attacken, Entheta der Presse oder 3. Partei im Feld.
29. Der Dianetik oder Scientology einen anderen, "akzeptableren" Namen zu geben.

Bevor man für schwerwiegende Verstöße dieser Art Verrat oder irgendeinen niedrigen Zustand zuweist, sollte eine gründliche Ermittlung durchgeführt und ein Komitee der

Beweisaufnahme abgehalten werden, das sich Beweise verschafft, die den Verstoß über jeden berechtigten Zweifel hinaus belegen. Man weist niemals ohne ein Komitee der Beweisaufnahme solche Zustände zu, und man weist sie niemals über eine lange Kommunikationslinie hinweg zu. Es erfordert persönliche Vertretung von Seiten einer höheren Körperschaft, und große Sorgfalt sollte dabei aufgewandt werden (siehe HCO PL 15. März 69 I, WIE MAN EINE DRITTE PARTEI FINDET), irgendeine dritte Partei ausfindig zu machen, um dann nicht den einzigen Führer dort abzuschießen, der versucht hat, die Sache in Ordnung zu bringen.

Von diesen Verstößen werden die Handlungen, einfach die Schließung einer Org anzuordnen, die Tag-Org und die Foundation zusammenzulegen oder den Status der Org zu senken, als direkter Verrat erachtet, da etwas Arbeit, bessere Planung und Beachtung von Richtlinien und Service immer imstande gewesen sind, Statistiken nach oben zu bringen.

*Wir* sind die Einzigen, die tatsächlich Orgs schließen oder verkleinern können, wie es sich in neunzehn Jahren beständiger Kämpfe selbst mit großen Regierungen, die auf Geheiß älterer krimineller Praktiken handelten, erwiesen hat. Wir allein haben angeordnet, dass Orgs geschlossen werden. Und selbst, wenn es geschehen ist, haben sie gewöhnlich überlebt oder sind zu neuem Leben erwacht.

Darum müssen wir auch äußerst peinlich darauf achten, dass unsere eigenen Führungskräfte dies in keinerlei Form und unter keinem Vorwand tun, da es Verrat am ganzen Planeten ist.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. MAI 1965  
Ausgabe II

Allg. nicht Wiedervervielfältigen  
Akademie-Hüte

**ERGEBNISSE TECHNISCHER  
ERMITTLUNGEN DURCH HCO**

Wenn von HCO unter Studenten oder Preclears eine Ermittlung im Hinblick auf einen technischen falschen Bericht, falsche Attestierung oder auf einen der drei Zustände potenzieller Schwierigkeitsquellen, einen withholdigen PC oder eine unterdrückerische Person durchgeführt wird, muss ein Bericht über die Ergebnisse der Ermittlung von HCO an den Technischen Sekretär weitergeleitet werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. APRIL 1965

Ausgabe I

Allgemein nicht Wieder-  
vervielfältigen  
Sekretarielle Hütte

*Abteilung 1 – Unterabt. 3*

**RECHTSKODIZES**  
**RECHTSMASSNAHMEN GEGEN UND AUDITING**  
**DER HCO-, ORG-FÜHRUNGSKRÄFTE**  
**UND ABTEILUNGSSEKRETÄRE**

Kein Sekretär, in der Org-Bedeutung des Wortes, darf in seinem Gebiet oder Bereich vor ein Komitee der Beweisaufnahme geladen werden, weder als Beteiligter, noch als Zeuge.

Jeder Sekretär kann als Beteiligter oder Zeuge vor ein Komitee der Beweisaufnahme beordert werden, das in einer Org einberufen wurde, die derjenigen, in der der Sekretär auf Posten ist, übergeordnet ist.

Sekretäre der höchsten Org eines Kontinents können als Zeuge oder Beteiligte in einer anderen kontinentalen Org vor ein Komitee der Beweisaufnahme geladen werden – nicht in der, wo der Posten gehalten wird, aber nur auf Anordnung von Saint Hill.

Kein Sekretär kann von einem Mitarbeiter, der um Rekurs ersucht, für ein Komitee der Beweisaufnahme benannt, damit angeklagt oder bedroht werden; allerdings kann ein Komitee der Beweisaufnahme eine schriftliche Aussage eines Sekretärs erbitten, um der Rechtsprechung zu helfen, aber nur in Fällen von Rekurs und immer über Saint Hill, wobei die Gründe angegeben werden.

Ein Sekretär darf nicht von oder in der Org, wo er auf Posten ist, zum Prozessing beordert werden, kann aber zu Prozessing im Saint Hill HGC beordert werden – allerdings nur von Saint Hill.

Sekretärsposten in Saint Hill können nur vom Leitenden Direktor zum Prozessing beordert werden.

Kodexbrüche beim Auditieren von Sekretären sind Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme.

Ein Sekretär, der von einem Auditor auditiert wird, darf nicht in derselben Zeitspanne von einem anderen Auditor, einschließlich ihm selbst, auditiert werden.

Es darf ein Tonbandgerät benutzt werden, um jede einem Sekretär gegebene Sitzung aufzuzeichnen, aber es darf nur, nach einem Disput, vom Leitenden Direktor abgespielt wer-

den. Solche Bänder dürfen nicht eher gelöscht werden, bis ein Auditinggrad abgeschlossen ist, und werden sicher in der Unterabteilung für Examinationen aufbewahrt. Ein Sekretär kann deren Löschung verlangen und darf dabei Zeuge sein, wenn ein Grad erreicht wurde.

"Kaffeeklatsch"-Auditing mit einem Sekretär ist Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme und nur in diesem Fall darf das Komitee von und in der Org, in der der Sekretär auf Posten ist, einberufen werden, aber in dem Fall, dass der Zuwiderhandelnde ein anderer Sekretär ist, muss es von einer höheren Org einberufen werden.

Mit Sekretären durchgeführte Prozesse dürfen nur Standard-Grad-Prozesse in der richtigen Reihenfolge sein, und jede Abweichung ist Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme.

Sekretäre ohne Gradzertifikate müssen durch alle Grade in korrekter Reihenfolge auditiert werden, wobei bei jedem Grad für die korrekten Qualifikationen Zertifikate erworben und herausgegeben werden.

Jegliche Abweichungen von Standard-Auditingvorkehrungen und -Verfahren durch irgendjemanden, der einen Sekretär auditiert, ist Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme.

Komitees der Beweisaufnahme, die aus irgendwelchen in diesem Abschnitt der Rechtskodizes angegebenen Gründen einberufen wurden, dürfen nur von einer höheren Org als der, in der das Geschehen sich ereignete, oder vom Leitenden Direktor einberufen werden. Sie dürfen nicht von oder in der Org, in der der Sekretär auf Posten ist, einberufen werden.

Jegliche Streitfälle, die von diesem Abschnitt der Rechtskodizes herrühren, müssen zusammen mit vollständigen, schriftlichen Aussagen aller Beteiligten, die von jedem unterschrieben sind, an den Leitenden Direktor übermittelt werden.

Zusammenfassende Berichtsformulare vom Auditieren von Sekretären müssen jeden Monat an den Leitenden Direktor geschickt werden, selbst wenn es Solo ist, wobei die auditierten Prozesse, die auditierten Stunden, die durchschnittliche Tonarmbewegung pro Sitzung, die Gewinne, der Name des Auditors und des Sekretärs und der Ort angegeben sind, und sie müssen vom Auditor unterschrieben sein.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. APRIL 1970

Wiedervervielfältigen  
Alle Missionsinhaber  
Missionsbüro WW  
Missionsbüro ASHO

## **ETHIK UND MISSIONEN**

Strenge Ethikmaßnahmen von Org-Ethik-Officern und MAAs gegen Missionen und Missionsinhaber sind verboten.

Missionen sind eine Funktion der Öffentlichkeitsabteilung. Öffentlichkeitsabteilungen arbeiten nach Public-Relations-Tech und -Regeln.

Es gibt mehrere Technologien: Leute mit Dianetik- und Scientology-Tech in Ordnung zu bringen, sie mit Ethik-Tech in Ordnung zu bringen, sie mit PR-Tech in Ordnung zu bringen.

Missionen sind im Wesentlichen PR-Aktivitäten. Wenn Sie Ethik verwenden, vermischen Sie Praktiken.

Es gibt bereits einen Schutzmechanismus in Missionen. Wenn sie sich an Dianetik und Scientology halten und Source treu bleiben, gedeihen sie. Wenn sie es nicht tun, gehen sie bankrott, da ihr PR-Wert seinen Realitätsfaktor verliert.

Wenn in einem Missionsgebiet etwas ernsthaft falsch läuft, dann sollte es der Missionsbeauftragte WW handhaben, und wenn er es nicht kann, Hilfe von höchster Ebene erbitten. Dies ist kein Gebiet, in dem Org-Ethik-Officers und MAAs gut funktionieren, da sie zu wenig Daten über entfernte Büros oder deren Probleme haben.

Nur einmal musste in den letzten Jahren von höchster Ebene eingegriffen werden, als der Name der Sea Org missbraucht wurde.

Es ist nicht unsere Richtlinie, mit Missionen streng umzugehen.

Auditoren sind an den Auditorenkodex gebunden.

Missionsinhaber sind fast ohne Ausnahme gute, willige Leute, und wir vertrauen ihnen, dass sie richtig handeln.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. APRIL 1965R

Ausgabe V

Revidiert am 14. Dezember 1980

Allgemein nicht Wieder-  
vervielfältigen

## VERWALTUNG AUSSERHALB DER SCIENTOLOGY

Sie werden feststellen, dass – so ungewöhnlich und merkwürdig es ist – Schwierigkeiten auftreten werden, wenn Sie darin versagen, die Verwaltungsrichtlinien der Scientology und die Richtlinien über Dev-T *auf die Gesellschaft* außerhalb der Scientology anzuwenden.

Wenn Sie es einfach zu einer unumstößlichen Regel machen, dies immer anzuwenden, werden Sie sich eine Menge Ärger und Aufregung ersparen.

Wenn jemand (sagen wir eine Geschäftsfirma) Ihnen einen Mitteilungszettel schreibt, der Off-Line, unrichtliniengemäß (auch gegen *deren* Richtlinien verstoßend) oder Off-Origin ist, wird sich endloser Dev-T ereignen, wenn Sie nicht darauf hinweisen, ihn zurück zur Quelle schicken, und den Grund dafür angeben. Wir hatten in der US-Regierung einen tatsächlichen Fall davon, wobei sie uns einen Brief schickte, der gegen *ihre* Richtlinien verstößt. Wir haben es nicht als Dev-T behandelt und bis jetzt hat es uns einige tausend Dollar gekostet, nur weil wir es nicht getan haben!

Nehmen Sie nun den Fall der Amnestie vom 1. März 1965. Sie wurde veröffentlicht, damit die neuen Rechtskodizes herausgegeben werden konnten, und da wir für neue Org-Muster wie z.B. Zertifizierungsänderungen und Klassifikationsverschiebungen eine geklärte Zeitspur brauchten.

Nun, es war ein Stück Scientology-Admin. Also zum Teufel damit, ob die denken, es sei dumm oder weise, benutzen Sie einfach *jeglichen* Auszug aus Scientology-Verwaltungs- oder -Richtlinienbriefen, um Leuten in Regierungen oder sonst wo ihren Hut mit Wucht aufzudrücken.

Beispiel: Die FDA von Washington, D.C., versucht in Bezug auf ihren Angriff wirklich ihren Kopf aus der Schlinge zu ziehen. Sie könnte schließlich weitere Overts begehen, es sei denn ihr wird eine Amnestie gewährt. Also sollte der Kontinentale HCO-Sekretär US eine Kopie des Richtlinienbriefes zum Leiter der FDA sowie jedem hohen Beamten dieses Bereichs einschließlich des Gesundheits-, Erziehungs- und Wohlfahrtsministers der Vereinigten Staaten *sowie* dem Präsidenten schicken, mit einer Anmerkung auf HCO-Briefpapier, die lautet: "Diese Amnestie wurde in erster Linie für Scientologen herausgegeben, sodass wir neue Rechtskodizes in unseren Organisationen veröffentlichen können, aber zufällig betrifft es auch Sie. Scientologen dürfen Sie daher nicht für Ihre früheren Taten angreifen, und wenn Sie darüber hinaus nicht fortfahren, uns anzugreifen, können wir Sie noch nicht einmal verklagen.

Obwohl Sie es als selbstherrlich von uns empfinden mögen, eine allgemeine Amnestie zu veröffentlichen, denken Sie daran, dass wir auf der Welt eine ziemlich riesige Bevölkerung haben, um die wir uns kümmern müssen, und wir leisten dabei wahrscheinlich eine viel bessere Arbeit als Sie, da wir unser Metier kennen." Wer kennt (oder wen interessiert) das Ergebnis davon? Wir haben unsere Arbeit zumindest getan.

Beispiel: Das Parlament in Victoria fällt tatsächlich unter die Amnestie, und jedem sollte ein genaues Exemplar gesandt werden, sogar Galbatty und den römisch-katholischen Kirchenbeamten, dem Leiter der Regierung des Staates und sogar Holy Joe Anderson, der die "Nachforschung" angeführt hat. Es sollte von einer Notiz begleitet sein: "Obwohl diese Amnestie in erster Linie für Scientologen herausgegeben wurde, damit wir dann neue Rechtskodizes herausgeben könnten, fallen Sie zufälligerweise darunter. Es entschuldigt daher Ihren irrtümlichen Angriff auf die Scientology während des letzten Jahres sowie die Bemühung, unsere Organisationen durch dessen Kosten zugrunde zu richten. Hier ist Ihr Exemplar der allgemeinen Amnestie vom 1. März 1965. Ich denke, Sie täten gut daran, die Amnestie anzunehmen."

Dann sind wir irgendwann in der Zukunft ziemlich im Recht, wenn wir, um auf irgendeinen weiteren Blödsinn von diesen Humanoiden zu antworten, sie für unterdrückerisch abstempeln müssen.

Es wäre offensichtlich angesichts der Neuheit unserer Kodizes gar nicht angebracht, scharf gegen diese Leute vorzugehen für Handlungen, über die wir selbst eine Amnestie herausgegeben haben.

Wenn der Internal Revenue Service [IRS, die amerikanische Steuerbehörde] (unrichtliniengemäß, indem sie der FCDC die Gemeinnützigkeit verweigert hat, obwohl diese dafür qualifiziert) damit fortfährt, Ärger zu machen, oder wenn die FDA klagt, können wir natürlich ein Komitee der Beweisaufnahme auf sie einberufen und sie, wenn sie für schuldig befunden werden, zu einer unterdrückerischen Gruppe erklären und das veröffentlichen. Ich versichere Ihnen, dass dies weniger hohl ist, als es klingt.

Wir sind an zwei Dinge gebunden:

1. Wir sind *nicht* bloß eine Gruppe. Wir sind die Besitzer sehr wirkungsvoller Technologie und wir sind noch immer Teil dieser Zivilisation.
2. Wir verdanken unseren Fortschritt dem Frieden, den wir (wenn es auch anstrengend war) in unserer Umgebung aufrechterhalten haben.

Wenn wir damit fortfahren, unsere machtvolle Technologie in die Zivilisation um uns herum hinauszutragen, ohne dieser Zivilisation eine Chance zu geben, uns zu akzeptieren und sie zu befolgen, werden wir sehr bald Chaos haben.

Deshalb müssen wir, *ob* die "Gesellschaft" es akzeptiert oder nicht, wir müssen auch unsere "Pax Scientologica" als Vorhut unserer direkten technischen Aktion ausdehnen, sonst wird niemand stillstehen, um sich auditieren zu lassen, sondern mit Schrecken davonlaufen, und nur eine Hand voll von uns wird frei werden. Der Rest der Gesellschaft wird einfach in einen Cave-in übergehen.

Wir können diese Angewohnheit also ebenso gut früh entwickeln, ungeachtet dessen, ob sie unsere Verwaltungstechnologie akzeptieren oder nicht. Weiten Sie dies immer aus. Zucken Sie mit den Schultern, wenn jemand nach Luft schnappt oder protestiert.

Und dann werden wir eine Ausdehnung über die Dinge haben, die keinen Ridge zwischen "denen" und "uns" bildet.

Sehen Sie, niemand wird zum Unterdrücker abgestempelt, außer er erklärt sich gegen uns. Und nur diejenigen, die sich auf diese Weise gegen uns erklären, sind unterdrückerisch. Begehen Sie nicht den Irrtum zu denken, alle seien gegen uns. Das ist lediglich ein ARK-Bruch. Die meisten sind auf unserer Seite. Unsere Akten sind mit Beifall *voll gepackt*. Unsere Beschwerdeschublade ist *ganz* winzig. Es würde jedem Scientologen gut tun, die Tausenden und Abertausenden von "Hurras für Scientology"-Berichte in unseren Archiven zu sehen, und die winzig kleine Menge an sauren Trauben. *Aber* das, was bei der winzigen Menge fallmäßig *verkehrt* ist, besteht darin, dass sie in ihrem Geschrei und ihrem Geheule ständig das Wort "jedermann" benutzen, und deshalb finden die Leute, mit denen sie sprechen, es schwer, sie in ihrer Zerstreuung zu lokalisieren. Das sind die ARK-Bruch-Typen in Person. "Jedermann" und "niemand" und Entheta sind die Waren, die diese Typen auf Lager haben. Solche Fälle sprechen von "den Massen" und von "der Öffentlichkeit" als etwas, das gegen uns sei, und daher gelingt es uns manchmal nicht zu bemerken, dass die *ganze* Beschwerde von diesem kümmerlichen Fiesling kommt, der aus dem Strudel seiner eigenen Overt-Handlungen fantasiert. Eine solche Person schafft auf jene, die nicht nachdenken, eine größere Wirkung, als sie sollte. Sie gibt beständig falsche Berichte.

**Verallgemeinerungen sind nicht verkehrt, ausser sie sind kombiniert mit einem falschen Bericht und beabsichtigen jemanden zu verstimmen.**

Die Verallgemeinerungen dieser Bank-Marionetten zielen darauf ab, das Gute zu verleugnen (niemand, nichts) und das Schlechte zu verallgemeinern (alle, alles). Und daher sind solche Leute wirklich einfach Spinner für die nächste Klapsmühle. Doch stellt man fest, dass die "Gesellschaft" diese Leute wählt und einsetzt, weil solche Vögel die exakte reaktive Bank eines jeden Individuums aus dem Mob widerspiegeln. Man kann mit Leichtigkeit einen *üblen* Mob bilden. Es ist fürchterlich schwierig, einen enthusiastischen Mob zu bilden – sie müssen geistig gesund sein!

Das Individuum in der "Gesellschaft" ist somit so weit davon entfernt, gegen uns zu sein, dass sogar Angestellte im Weißen Haus uns Kopien von Mitteilungszetteln der Regierung über uns geschickt haben. Die Gesellschaft befindet sich im Griff einer Menge ARK-gebrochener, paranoider Winzlinge, wie Galbatty in Australien oder dem Leiter der FDA in Washington. Solche Männer schnappen sich solche Posten, weil sie Männer der Furcht sind. Solche Männer sind einfach lebendige Banken. Wenn die Sie nicht zerstören können, so werden sie sich selbst zerstören. Sie werden schon beim bloßen Anblick einer E-Meter-Elektrode gestehen, wenn ihnen gesagt wird, dass sie dies tun sollen; sie sind derartig armselige Marionetten ihrer Bank.

Also kümmern Sie sich nicht darum, wer *vorgibt*, "dort draußen" die Verantwortung innezuhaben. Es gibt dort in Wirklichkeit keinen Thetan, der die Verantwortung innehat. "Menschliche Führerschaft" bedeutet gewöhnlich einfach der Typ mit der meisten Bank.

Wenn Sie eine von diesen "Führungskräften" handhaben wollen, setzen Sie dem Burschen seinen Hut auf. Und zwar hart. Mit Scientology-Verwaltungstechnologie und -Richtlinien.

Versäumen Sie es niemals, die Scientology Verwaltungstechnologie oder das Scientology Rechtssystem zu benutzen, um die Individuen in der Gesellschaft jenseits unserer Grenzen zu handhaben. Klingt abenteuerlich. Ja, das ist es! Aber auch effektiv.

Wir haben die Tech.

Sie ist dazu bestimmt, Bank-Zustände zu handhaben.

Benutzen Sie sie.

Und benutzen Sie unsere Verbreitungsformel unerbittlich bei jeder Gelegenheit und in jeder Situation.

*Sie werden lediglich dabei scheitern, eine Situation in Ordnung zu bringen, wenn Sie sie nicht mit Hilfe der Scientology in Ordnung bringen.* Die älteren Methoden sind gescheitert. Zum Teufel! Deshalb sind wir hier!

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. MÄRZ 1965

Wiedervervielfältigen  
Ausgabe für die breite  
Öffentlichkeit

*HCO (Abteilung 1)*

*Rechtsprechung*

**RECHTSPRECHUNGS-AMNESTIE-RICHTLINIE**

AMNESTIE: Ein allgemeiner Straferlass für vergangene Vergehen; das Gewähren eines solchen Straferlasses; etwas vergessen oder absichtlich darüber hinwegsehen; eine Bestrafung für vor dem Amnestiedatum liegende Vergehen – bekannt oder unbekannt – null und nichtig zu erklären; Vergebung von vergangenen kriminellen oder antisozialen Handlungen. Das Entfernen der Namen von Verbrechern aus Akten der Kategorie "polizeilich gesucht".

Eine Amnestie ist von allgemeiner Natur und wenn sie herausgegeben wird, so betrifft sie jeden.

Eine Amnestie wird unter L. Ron Hubbard, Gründer, oder dem Vorsitzenden des internationalen Vorstandes herausgegeben, um ein Ereignis von extremer Wichtigkeit in Scientology besonders hervorzuheben.

Der zweite Zweck einer Amnestie besteht darin, persönlichen Verstimmungen und Verpflichtungen aufgrund von Withholds ein Ende zu setzen und es zu ermöglichen, dass diese von Auditoren mit Leichtigkeit auditiert werden können.

Ein dritter Zweck besteht darin, zu verhindern, dass sich persönlicher Groll gegen Scientology, Orgs und Individuen aufbaut, da so gesinnte Personen immer aufgrund ihrer eigenen Overt-Handlungen und den sich daraus ergebenden Withholds kritisch oder bössartig sind, oder einfach, aus Angst, was wir über sie entdecken können. Das beendet den Zyklus für solche Leute.

Mit einer Amnestie ist klar gemeint, dass Taten von krimineller oder strafbarer Natur vergeben und von unserer Vergeltung oder Bestrafung ausgeschlossen werden.

Finanzielle oder andere Verpflichtungen oder Taten, die unter die Bezeichnung "zivilrechtlicher" Natur fallen, sind in einer Amnestie speziell nicht gemeint.

Straftaten resultieren in Bestrafung.

Rein zivilrechtliche Angelegenheiten können nur in Zivilprozessen resultieren.

Mit einer Amnestie wird eindeutig beabsichtigt, nur antisoziale oder Anti- Scientology-Handlungen abzudecken, und es wird eindeutig nicht beabsichtigt, Schulden, Verträge oder derartige Vereinbarungen oder Verpflichtungen abzudecken.

Suspendierte Zertifikate oder Klassifizierungen werden durch eine Amnestie wiederhergestellt.

Alle Strafurteile von Komitees der Beweisaufnahme, außer wenn sie finanzielle Angelegenheiten oder die Aufhebung von Zertifikaten betreffen, werden durch eine Amnestie vollständig zurückgezogen.

Die Aufhebung von Zertifikaten, Klassifizierungen und Auszeichnungen *kann* durch eine Amnestie *nicht* aufgehoben werden und daher werden diese durch eine Amnestie nicht wiederhergestellt.

Aufhebungen von Zertifikaten und Auszeichnungen kommen nur vor, wenn die Person Scientology verlassen hat. Dies geschieht aufgrund von fehlendem Fallgewinn. Fallgewinn kann bei einer Person, die beständig feindselige Taten gegen ihre Mitmenschen begeht, nicht auftreten. Alle chronischen Fälle ohne Fallgewinn, die trotz allen Auditings nicht vorwärts kommen, lassen sich auf wiederkehrende feindselige Handlungen zurückführen, die die Person heimlich gegen ihre Mitmenschen unternimmt – nicht in der Vergangenheit, sondern in der Gegenwart während der Zeitperiode des Auditings. Daher ist eine Amnestie bei Aufhebungsangelegenheiten nutzlos. Solche Personen müssten zuerst mit ihrem fortwährenden antisozialen Verhalten aufhören und wieder ausgebildet oder auditiert werden.

Vergehen, die nach Mitternacht des Erscheinungsdatums einer Amnestie auftreten, werden von der Amnestie nicht erfasst. J je

Die Häufigkeit von Amnestien wird allein durch die Häufigkeit neuer Triumphe von bedeutender allgemeiner Wichtigkeit für Scientology bestimmt. Helfen Sie dabei, dass diese geschehen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. AUGUST 1965

Ausgabe I

Wiedervervielfältigen  
Ausgabe für die breite Öff-  
fentlichkeit  
*Auditor* Nr. 10

## ALLGEMEINE AMNESTIE

Da es genug Elend in der Welt gibt, ohne dass dazu beigetragen wird, und da der ganze Zweck von Ethik darin besteht, Technologie zur Anwendung zu bringen.

Zur Feier der fantastischen Gewinne, die auf die Entdeckung folgten, dass beinahe alle früher auditierten Personen den Zustand First Stage Release erlangt hatten und dann darüber hinweg auditiert worden waren, und aufgrund des großen Erfolges der Rehabilitierung des Zustandes gilt Folgendes:

**Eine Allgemeine Amnestie** wird hiermit erklärt, die an diesem Datum in Kraft tritt.

1. Alle Ethikanordnungen und Untersuchungsergebnisse von Komitees der Beweisaufnahme vor dem 20. August AD 15 sind aufgehoben;
2. Alle Ethikberichte sind aufgehoben;
3. Sämtliche als unterdrückerisch gekennzeichneten oder ad acta gelegten Personen (in den Dead Files) oder Personen, deren Zertifikate suspendiert oder aufgehoben worden sind, erlangen ihren vollen Status zurück, vorausgesetzt nur, dass sie eine beitragsfreie Überprüfung im Hinblick auf früheren Release vornehmen lassen;
4. Jegliche Overt-Handlungen, kriminellen oder herausfordernden Handlungen vor diesem Datum sind vollständig und freizügig vergeben.

Von meiner Hand und meinem Siegel an diesem 20. Tag im August AD 15.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. APRIL 1965  
Ausgabe III

Allgemein nicht Wieder-  
vervielfältigen

*Rechtsprechung*

**AMNESTIE**

**AUFGEHOBENE ZERTIFIKATE**

**KOMMENTARE ZUM THEMA RECHTSPRECHUNG**

Die Amnestie vom 1. März 1965 stellte sämtliche Zertifikate wieder her, die vor diesem Datum aufgehoben wurden.

Der HCO-Richtlinienbrief vom 6. März 1965, AMNESTIERICHTLINIE, besagte, dass eine Amnestie aufgehobene Zertifikate nicht wiederherstellen könne. Dies muss offensichtlich so interpretiert werden, dass *neue* Amnestien nach dem 1. März 1965 keine Zertifikate wiederherstellen werden.

Da jedoch vor dem 1. März 1965 keine Richtlinie existierte, muss die Amnestie vom 1. März 1965 sämtliche Zertifikate wiederhergestellt haben, die je aufgehoben wurden, und sämtliche Non-Kommunikations-Listen usw. gelöscht haben. Dies ist erklärt ermaßen der Fall.

Neue Amnestien müssten erklären, ob sie aufgehobene Zertifikate wiederherstellen oder nicht, da jetzt gemäß dem HCO-Richtlinienbrief vom 7. März 1965, ZERTIFIKATS-AUFHEBUNG, Zertifikate außer wegen unterdrückerischer Handlungen nicht aufgehoben werden können.

Die Absicht war die, solche Personen dazu zu zwingen, durch die Schritte A bis E zu gehen, weil dies sie retten kann.

Nach diesem Datum habe ich allerdings Technologie entwickelt, die tatsächlich sogar den Fall einer unterdrückerischen Person ändert, und daher wird aller Wahrscheinlichkeit nach die Verfahrensweise der Aufhebung gänzlich aufgegeben und stattdessen eine Suspendierung sämtlicher Zertifikate benutzt werden, die solange gilt, bis die Person fünfzig Stunden spezielles Processing in einem HGC erhalten hat.

### **ENTLASSUNG usw.**

Das Prinzip hierbei ist, dass je mehr die Technologie sich entwickelt, dass Dinge gehandhabt werden können, Rechtsmaßnahmen weniger notwendig und milder werden. Wir sind die einzige Gruppe auf der Welt, wo dies geschehen könnte.

Der Grund, weshalb Entlassung, Versetzung und Herabsetzung auf einen niedrigeren Posten als direkte Disziplinarmaßnahme beseitigt wurden, liegt auch in den neuen speziellen Prozessen, die noch nicht freigegeben sind, die jedoch bereits mit völligem Erfolg bei Fällen ohne Veränderung angewendet worden sind. Es handelt sich dabei um sehr einfache Prozesse, und sie werden wahrscheinlich sämtliche unterdrückerische Personen ganz zufällig auf unterer Stufe schon erfassen, bevor jemand es auch nur bemerkt.

### **KOMMENTARE ZUM THEMA RECHTSPRECHUNG**

Während ein Thetan den Zustand Clear und danach OT erreicht, ist er immer sozialer, jedoch auch immer machtvoller, und ich bezweifle, dass es viel Schwierigkeiten geben wird, selbst mit großen Haufen von Wogs.

Die Notwendigkeit für Rechtsmaßnahmen liegt in der Öffentlichkeit und in den unteren Stufen. Die oberen Stufen verhalten sich auf der Grundlage gesunden Menschenverstands. Beachten Sie diese Kodizes. Sie sind erst auf der Stufe VII hervorgegangen und sind viel milder als unsere alten Methoden in Orgs.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. OKTOBER 1967  
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen

**ABÄNDERUNGEN VON RICHTLINIEN UND HCOBs**  
**SCHWERVERBRECHEN**

Kürzlich kam während der Umorganisierung von WW ans Licht, dass in einigen kontinentalen Orgs **Führungssekretäre** und **Sekretäre** gelegentlich tatsächlich angeordnet hatten, dass bestimmte Richtlinienbriefe und HCOBs *nicht befolgt werden sollten*.

Diese Anordnung ist eine unrechtmäßige Anordnung und jeder Mitarbeiter, der eine solche Anordnung befolgt, macht sich der Ausführung einer unrechtmäßigen Anordnung schuldig.

Jede Führungskraft, die eine solche Anordnung herausgibt, soll von jetzt an als jemand betrachtet werden, der ein Schwerverbrechen begeht, und wenn dies über jeden vernünftigen Zweifel hinaus bewiesen ist, so stellt es ein **Schwerverbrechen** dar und kann die Zuweisung des Zustands **Verrat** nach sich ziehen – sowohl für die Person, die die Anordnung erteilt, als auch für die Person, die sie empfängt und ausführt.

Alle solche Fälle **müssen** sofort an den internationalen Ethik-Officer in WW berichtet werden.

Das Versäumnis, eine solche Anordnung an den Internationalen E/O zu berichten, wenn man davon weiß, zieht die Zuweisung des Zustands Zweifel nach sich.

Linien zur Abänderung von Richtlinien existieren bereits gemäß anderen Richtlinienbriefen, und bis eine Abänderung rechtmäßig und vollständig genehmigt ist, muss die alte Richtlinie befolgt werden.

HCOBs können nicht abgeändert werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 15. SEPTEMBER 1968

Wiedervervielfältigen

## SEA ORG

Von diesem Zeitpunkt an wird ausschließlich die Sea Org Ethikmissionen durchführen.

Es hat sich gezeigt, dass diese Verantwortung nur von einer mobilen und extrem wirksamen Einheit getragen werden kann. Dies soll nicht aussagen, dass WW nicht effektiv sein kann; sie können. Zu diesem Zeitpunkt allerdings wird die Sea Org den Missions-Hut übernehmen.

Weltweit kann in Orgs Inspektionen durchführen lassen, um Befolgung der Anweisungen von WW zu überprüfen. Dies kann auch vom Führungsrat US und anderen kontinentalen Orgs unternommen werden. Beide Bereiche können die OT-Verbindung für Ratschläge über die Durchführung dieser Inspektionstouren oder -Gruppen nutzen.

Die Ausbildung auf der Effizienz-Expertenschule sollte in WW im gleichen Tempo fortfahren. Diese Ausbildung ist allein für die Org-Funktionen von unschätzbarem Wert.

Die Sea Org ist die einzige Gruppe, die wirklich Ethikmissionen durchführen kann.

Weltweit hat nun keine anderen Ethikbefugnisse im Hinblick auf Orgs als die, die vom Führungsrat Weltweit in vollständigen Ratsversammlungen entschieden werden. Sämtliche WW-Ethik muss von der vollständigen Versammlung stammen. Keinem Mitglied und keinem Mitglied einer Inspektionsgruppe oder -Tour darf diese Autorität delegiert werden.

Die Sea Org wird nun dieses Feld wieder übernehmen, das in einer Versuchsphase an WW vergeben wurde. Weltweit ist für seine Maßnahmen zum Tragen des Missions- Hutes zu belobigen.

Es gibt nur eine Gruppe, die effektiv Missionen durchführen kann. Diese Gruppe versetzt nun Scientology Technologie in einen Bereich, welches in ebenso vielen Monaten die Statistiken verdreifachen wird. Dies sind die Klasse VIIIs.

Die Sea Org kehrt zurück.

Das Wort MISSION darf nun *nur* verwendet werden, um eine offizielle Mission der Sea Org zu bezeichnen. Sie hat unbegrenzte Ethik-Befugnisse. Ihre Mitglieder werden "Missionaires" genannt.

Das Wort INSPEKTION soll verwendet werden, um von WW oder kontinentalen Orgs ausgesandte Gruppen zu bezeichnen. Ihre Mitglieder werden "Effizienz-Experten" ge-

nannt. Sie verfügen über keine Ethikbefugnisse, dürfen aber bei ihrer Rückkehr dem Führungsrat Weltweit oder kontinentalen Führungsrat Maßnahmen empfehlen.

Kein Führungsrat, einschließlich WW, darf Effizienz-Experten aussenden, die nicht von der S.O. ausgebildet und keine Absolventen des Organisations-Führungs-Kurses sind.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 12 AUGUST 1968  
(Reissued from Flag Order 1187)

Remimeo

**SEA ORGANIZATION ETHICS POWER**

Only a Sea Org member, contracted, experienced and specifically assigned to a Mission or Project, has Sea Org Ethics Power in the field. This Power cannot be delegated to anyone else.

Org Ethics are administered with penalties and rewards per policy.

Sea Org Ethics are administered per Flag Order within the Sea Org.

In truth, any Exec Council which is enforcing Ethics penalties without applying Ethics rewards is liable to a charge of wilful misapplication.

Wilful misapplication (Ethics or Tech) is a High Crime.

W/O Nate Jessup

CS-1

for

L. RON HUBBARD

Founder

LRH:NJ:bbjs.cden



Remimeo

*Verwaltungs-Know-how*

**SEKTIONEN, PERSONAL UND FÜHRUNGSKRÄFTE,  
DIE PTS SIND**

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

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

Rechtsabteilungen, Buchhaltung, Einheiten, die für die Errichtung von Gebäuden verantwortlich sind, und untergeordnete Einheiten, neigen dazu, sehr leicht PTS zu werden.

Eine "PTS-Person" ist aufgrund des Kontaktes mit einer unterdrückerischen Person oder Gruppe eine *Potentielle Quelle von Schwierigkeiten*.

*Unterdrückung* ist "eine schädliche Absicht oder Aktion, gegen die man nicht ankämpfen kann." Wenn man also *irgend etwas* dagegen tun kann, ist es weniger unterdrückerisch.

Somit geht die Rechtsabteilung PTS, weil sie sowohl mit SP-Gerichten und mit SP- oder PTS-Anwaltsbüros in Kontakt stehen als auch Unterdrücker konfrontieren, die versuchen, der Org durch verschiedene unterdrückerische Handlungen Schaden zuzufügen.

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

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

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

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

---

\*Anm. d. Übs.: die deutsche Entsprechung wäre die Bauplanungsbehörde

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

## **HANDHABUNG**

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

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

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

## **INDIKATOREN**

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

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

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

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

## UMGEHUNGSMETHODEN

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

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

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

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

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

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

Dies begrenzt den Bereich der Enturbulierung. Der Mitarbeiter, der die Handhabung durchführt, kann ein Experte darin werden. Aber selbst wenn dies der Fall ist, achten Sie auf

schlechte Indikatoren bei diesem Mitarbeiter, und in dem Augenblick, in dem sich diese zeigen, wechseln Sie die Person am Kontaktpunkt aus.

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

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

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

SPs befinden sich im Kriegszustand. Ob sie sich nett oder gemein verhalten – das Verhalten bedeutet einfach weiteren Krieg. Schlagen Sie Ihre Gegenaktion wie eine Schlacht.

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

---

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

Es ist nicht einfach Einbildung, daß SPs Scientology angreifen. Über 16 Jahre hinweg hat es jede Menge Beweise dafür gegeben.

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

Also werden wir neue Expansion erzielen, einfach indem angewendet wird, was in diesem Policy Letter steht.

Ich persönlich finde solche Agenten in ihren Versuchen, Ärger zu stiften, ziemlich jämmerlich. Ich denke, daß die gegenwärtigen Anstrengungen, uns aus der Fassung zu brin-

gen, und die Beschuldigungen in bezug auf Dinge, die wir niemals tun, die Tatsache, daß solche Leute es mit uns nicht gut meinen, wirklich beweisen. Aber viele Mitarbeiter und Führungskräfte versuchen verzweifelt, nett zu ihnen zu sein.

Erledigen Sie die Angelegenheiten, die diese Leute präsentieren, so effektiv wie möglich auf speziellen Linien. Seien Sie nicht nett. Schränken Sie den Einfluß dieser Leute ein. Und erhalten Sie dadurch weniger Nichtbefolgung und eine weitaus effektivere und glücklichere Organisation. Schließlich machen die wirklichen Unterdrücker nur ungefähr 2½ % der Gesamtbevölkerung aus. Warum sollten Sie mehr als 2½ % Ihrer Zeit auf sie verwenden?

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

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

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:jp:rd



Remimeo

*Verwaltungs-Know-How- Serie Nr. 16*

**UNTERDRÜCKER UND DIE VERWALTUNGSKRAFT  
WIE MAN ALS EINE VERWALTUNGSKRAFT SPS ENTDECKT**

Es gibt drei Ermittlungsbereiche, die die Verwaltungskraft benutzen kann, um eine unterdrückerische Person zu entdecken.

Diese sind:

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

Ein SP (engl. suppressive person = unterdrückerische Person) kann sich nicht ändern, weil er selbst nicht konfrontieren kann. Er ist sehr "aus der Valenz heraus". Er ist nicht in der Lage, sich Sachen direkt anzuschauen, deshalb ist er unfähig, sie auszulöschen oder auch nur zu sehen, was sie sind. Solche Menschen haben oft einen Vorhang von Bildern, die sie anstelle des Universums um sich herum anschauen. Sie sehen nicht ein Gebäude. Sie sehen ein Bild von einem Gebäude vor dem Gebäude. Sie befinden sich nicht an dem Punkt, von welchem sie Dinge anschauen.

Darum haben sie die Eigentümlichkeit, dass sie sich nicht verändern können.

Die drei grundlegenden Bereiche in einer Scientology-Org sind:

1. Ethik
2. Tech
3. Verwaltung

Wir haben die Naturgesetze für jedes dieser Gebiete.

Wenn man Ethik in bringen kann, dann kann man Scientology-Technologie in bringen. Wenn man Scientology-Technologie in bringen kann, dann kann man Verwaltung in bringen. Wenn man alle drei Gebiete in bringen kann, dann hat man eine Org, und man hat Expansion.

Wenn man die Technologie nicht in bringen kann, dann ist Ethik out. Wenn man Verwaltung nicht in bringen kann, dann sind sowohl Tech als auch Ethik out.

Die Reihenfolge, mit welcher diese Dinge "in gebracht" werden müssen, um eine Org zu erhalten, ist erstens Ethik, zweitens Tech, drittens Verwaltung.

Wenn eines davon out geht, schrumpft die Org.

Wir haben diese drei Wissenschaften. Um Sachen wirklich in Ordnung zu bringen, muss man ein Meister in allen drei Gebieten sein, sogar dafür, persönlich ein gutes Leben zu führen.

Mit "in bringen" meinen wir, etwas anzuwenden und wirksam zu machen.

Zur heutigen Zeit leben wir in einer sehr woggischen Welt. Der Wog ist so unethisch, dass er in etwas lebt, was auf eine kriminelle Gesellschaft hinausläuft.

Wenn wir versuchen, Tech auf diesem Planeten in zu bringen, dann stoßen wir auf die unethischen Gebiete, und dies ist die wirkliche Quelle unserer Schwierigkeiten, wo wir welche haben. Wir bringen Tech in, bevor wir Ethik in bringen. Das *kann* getan werden (das ist offensichtlich, da wir es tun). Aber es ist im besten Fall sehr mühsam.

Nur weil wir nicht sofort Ethik auf diesem Planeten in bekommen, heißt das nicht, dass wir keine Tech in bekommen können.

Indem wir kleine Bereiche handhaben, beginnend mit sich selbst und Scientology-Gruppen und –Orgs, können wir die drei Zyklen fortwährend wiederholen – Ethik, Tech, Verwaltung. Allmählich vermehren wir uns und expandieren schrittweise unsere Sphäre von Ethik-Tech-Verwaltung. Und eines Tages haben wir Ethik auf diesem Planeten in, Tech auf diesem Planeten in, Verwaltung auf diesem Planeten in.

Unser einziger Stolperstein ist der SP. Diese Person (ungefähr 10% der Bevölkerung) kann sich nicht verändern. Wir können sie auditieren, wenn wir es fertig bringen, sie zum Stillsitzen zu bewegen.

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

Neunzig Prozent der Leute sagen: "Ethik – großartig, Tech – großartig, Verwaltung – großartig." Und wir legen los.

Zehn Prozent sagen: "Fürchterlich, fürchterlich, fürchterlich." Und sie können *weder sehen noch sich verändern*. Das sind die wirklichen Psychotiker, egal wie "geistig gesund" sie sich anhören. Die Menschen in Anstalten sind generell nur ihre Opfer.

Man muss in der Lage sein, diese 10% ausfindig zu machen und sie zu entfernen, so dass sie keine Gebiete verseuchen, die wir in Bezug auf Ethik, Tech und Verwaltung nach oben bringen.

Unsere Richtlinie ist, dass wir keine Zeit mit ihnen verschwenden. 90% der Bevölkerung werden betrogen, wenn wir diese Leute befriedigen. Also, stellen wir sie für später zur Seite.

Wir entfernen sie von den Linien und aus den Orgs und schieben sie zur Seite.

Der wahre Charakter dieser Leute wird normalerweise auf viele Arten verborgen. Sie sind nur auf dem Gebiet der Täuschung Experten und können jeden Deckmantel annehmen.

Wenn man ihnen zuhört, kann man manchmal denken, dass man mit seinem besten Freund spräche. Nur dass das Messer, das einem in den Rücken gestoßen wird, auch von dieser Person kommt.

Wir haben viel Tech, die diese Leute beschreibt.

Aber man muss kein Auditor mit einem E-Meter sein, um diese Leute ausfindig zu machen.

Eine Verwaltungskraft muss nur drei Dinge über diese Art von Menschen wissen:

Keine Veränderung in der Ethik.

Keine Veränderung im Fall.

Keine Veränderung in der Verwaltung.

Diese Leute haben:

1. Dicke Ethik-Akten.
2. Dicke (oder keine) PC- Folder.
3. Übergroße, volle (oder keine) Kommunikationskörbe.

Wenn Sie einfach jeden, der alle drei aufweist, entließen, dann wären Sie einen SP losgeworden.

Es funktioniert folgendermaßen: Wenn Sie damit beginnen, Ethik in zu bringen, kommen die meisten Leute schnell damit zurecht. Sie werden vielleicht ein paar tiefe Zustände zugewiesen bekommen oder ein paar Ethik-Zettel haben, oder vielleicht sogar Ethik-Gerichte und Komitees der Beweisaufnahme, aber man wird sehen, dass die Häufigkeit davon abnimmt und am Ende sogar verschwindet, oder doch beinahe.

Wenn Sie damit beginnen, Tech bei einer Person in zu bringen, kann es für eine Weile ziemlich harte Arbeit sein, aber dann fängt es an, sich einzupendeln und einfacher zu werden.

Wenn Sie damit beginnen, Verwaltung in zu bringen, kann es sein, dass die Verwirrung um eine Person herum sehr groß ist, aber nach einer Weile werden sich die Linien und Richtlinien glätten.

*Niemand* ist ein guter, kleiner Engel. Aber 90% machen in diesen drei Bereichen von Ethik, Tech und Verwaltung Fortschritte.

Der SP macht keinerlei beständigen Fortschritt und fällt jedesmal wieder zurück.

Da also nur 10% der Menschen die harte Arbeit in Ethik, Tech und Verwaltung verursachen, sollten Sie sie lieber von den Linien entfernen, anstatt die 90% zu betrügen.

Und man kann einen SP in allen drei Bereichen entdecken. Man braucht kein Mikroskop, um herauszufinden, wer in einem Mitarbeiterstab die Vorgesetzten für so wenig Gewinn so hart arbeiten lässt.

Seine Ethik-Akte ist riesig, sein PC-Folder existiert entweder überhaupt nicht oder ist sehr dick, seine Kommunikationslinien sind völlig blockiert, er hält sich nicht an Richtlinien, und seine Statistiken sind ewig auf dem Boden.

Als eine Verwaltungskraft können Sie also einen SP ausfindig machen. Und Sie sollten das lieber tun. Ihre eigenen Statistiken werden in dem Ausmaß nach unten gehen, wie Sie versagen, die SPs ausfindig zu machen.

Gehen Sie einfach zu Ihren Akten, und schauen Sie sich die Schreibtische an, und feuern Sie jeden, auf den alle drei obigen Bedingungen zutreffen, und Sie können dabei nicht falsch liegen, und Sie werden wieder atmen können.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:jp.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 29. APRIL 1965

Ausgabe II

Remimeo  
BPI

*Ethik*

**PETITION**

Das Recht auf Petition darf nicht versagt werden.

Es ist die älteste Form, Gerechtigkeit und eine Wiedergutmachung von Unrecht zu suchen, und es kann sehr gut sein, daß, wenn sie verschwindet, eine Zivilisation dadurch zerfällt.

Deshalb finden folgende Policies Anwendung:

1. Jede einzelne Person hat das Recht, an jeglichen Vorgesetzten oder Verantwortlichen in schriftlicher Form eine Petition einzureichen; egal, wie hoch oben er sich befindet, und egal mittels welcher Weiterleitung.
2. Niemand darf für das Unterbreiten einer Petition bestraft werden.
3. Es dürfen nicht zwei oder mehr Personen gleichzeitig über die gleiche Sache eine Petition einreichen, und wenn das der Fall sein sollte, muß die Petition von der Person, an die sie gerichtet ist, sofort zurückgewiesen werden. Eine Kollektivpetition ist ein Verbrechen unter Ethik, da es ein Bemühen ist, den tatsächlichen Bittsteller zu verstecken; und da es für eine Petition keine Strafe geben darf, gibt es somit für eine Kollektivpetition keine Entschuldigung in Bezug auf Sicherheit. Sie ist als eine Bemühung zu überwältigen anzusehen und darf nicht als eine Petition betrachtet werden.
4. In einer Petition darf keine Verallgemeinerung verwendet werden, wie z. B. ein Bericht kollektiver Meinung, der bezüglich Identitäten nicht spezifisch ist. Dies ist als ein Bemühen anzusehen, einen Vorgesetzten ARK zu brechen, und die Petition muß zurückgewiesen werden.
5. Nur eine Person darf in einer Angelegenheit eine Petition einreichen, oder die Petition muß zurückgewiesen werden.
6. Wenn in einer Bitte um Gerechtigkeit, um einen Gefallen oder um eine Wiedergutmachung eine Drohung enthalten ist, beraubt sie dies des Status einer "Petition", und sie muß zurückgewiesen werden.
7. Unhöflichkeit oder Bosheit in einer Bitte um Gerechtigkeit, um einen Gefallen oder eine Wiedergutmachung beraubt sie des Status einer "Petition" und sie muß zurückgewiesen werden.
8. Wenn eine "Petition" keine Bitte enthält, ist sie keine Petition.

9. Es darf keine über diese Policies hinausgehende, spezielle Form für eine Petition geben.
10. Eine Petition, die nicht entziffert oder verstanden werden kann, sollte mit der Bitte, sie leserlich oder verständlich zu machen, an den Absender zurückgeschickt werden, aber dies sollte nicht als ein Zurückweisen oder Akzeptieren der Petition angesehen werden.
11. Eine Kopie einer Petition, in der um Gerechtigkeit gegenüber einer anderen Person oder Gruppe ersucht wird, muß dieser Person oder Gruppe geschickt werden, damit diese Bitte als eine Petition qualifiziert. Von der Person oder Gruppe dürfen keine Maßnahmen ergriffen werden, aber sie sollten die Kopie ihrer eigenen Darstellung der Angelegenheit beifügen und sie sofort an die Führungskraft schicken, an welche die Petition gerichtet wurde.
12. Petitionen werden normalerweise an die Leiter von Aktivitäten gerichtet, wie z. B. den Leiter eines Teils einer Org (des HCOs oder der Org in der Person des HCO-Führungssekretärs und des Organisations-Führungssekretärs) oder an die kontinentalen Leiter von Orgs oder an L. Ron Hubbard.
13. Petitionen dürfen keine Komitees der Beweisaufnahme oder Bestrafungen für Führungskräfte verlangen, sondern dürfen nur angeben, was geschehen ist, und darum ersuchen, daß die Angelegenheit berichtigt wird.
14. Eine Petition ist etwas Eigenständiges und ist keine Form von Rekurs, und das Einreichen einer Petition bedeutet nicht, daß jemandes Recht auf Rekurs aufgebraucht ist.
15. Alle Petitionen, die persönlich in mündlicher Form oder persönlich mit einer Notiz überliefert werden, müssen zurückgewiesen werden, besonders wenn dies die Bewegungsfreiheit eines Vorgesetzten einschränkt.
16. HCO-Sekretäre oder Kommunikatoren, die Petitionen erhalten, die dafür bestimmt sind, an höhere Führungskräfte weiterbefördert zu werden, und die diesen Policies nicht entsprechen, sollten der Petition ein Exemplar dieses Policy Letters beiliegen und sie an den Absender zurückschicken. Der Absender sollte die Petition dann in eine akzeptable Form bringen und sie auf denselben Kanälen zurückschicken. Wenn der Absender seine Petition mit diesem Policy Letter daran zurückerhält, soll er nicht annehmen, daß sie zurückgewiesen wurde, und deswegen apathisch werden. Er oder sie sollte erkennen, daß ihm bzw. ihr ein Gefallen getan wurde, denn eine Petition, die diese Policies verletzt, müßte von der Person, an die der Bittsteller sie gerichtet hat, zurückgewiesen werden, und daß durch das Umformulieren oder Befolgen dieser Policies die Petition jetzt eine Chance hat und ihr zweifellos höfliche Aufmerksamkeit geschenkt werden wird. Ein Bittsteller sollte sich glücklich schätzen, wenn eine unhöfliche oder kollektive oder eine drohende Petition zurückgeschickt wird, da sie von der Führungskraft, an die sie gerichtet ist, nicht als Petition angesehen werden würde und deren Meinung über den Bittsteller beeinflussen könnte, wobei sie vielleicht wirkliches Unrecht, das sehr wohl Aufmerksamkeit erhalten hätte, verdeckt.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 26 MAY 1965

Remimeo

*Ethics*

**PETITIONS**

(Add to HCO Pol Ltr 29 April 1965)

No person under sentence or awaiting a Committee of Evidence may validly petition the Office of LRH,

A petition may only be submitted before or after the full course of Scientology Ethics has been taken.

As all Ethics actions such as a Committee of Evidence are reviewed, in effect a line already exists due to the Ethics action and the facts will be on it.

Therefore a communication from a person under legal sentence from Ethics Officers or a person named in a Comm Ev may not petition. Ethics actions must be permitted to take their course.

A protest from Ethics actions worded as a petition routinely causes further investigation as the "petitioner" is actually only protesting Ethics actions and is handled as such.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.rd



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. OKTOBER 1965

Ausgabe II

Allg. nicht Wieder-  
vervielfältigen

***Führungsabteilung***

***HCO-Abteilung***

***LRH-Kommunikator-Netzwerk-Serie Nr. 18***

**SEKTION FÜR ETHIK-AUTORITÄT**

**BÜRO VON LRH**

Die eigentliche Autorität, auf der Ethik agiert, ist – egal, wer die Anordnung unterschreibt – LRH. Egal, welche Aktion unternommen wurde, ausnahmslos sämtliche Fehler fallen stark auf das Büro von LRH zurück. Deshalb muss es einen Weg zur Korrektur von Ethikaktionen geben, wenn dies notwendig ist.

Zusätzlich gibt es mehrere Ethikfunktionen, die ausschließlich ins Büro von LRH gehören. Diese sind:

1. Die eigentliche Erklärung zur unterdrückerischen Person oder Gruppe, egal wer diese Anordnung unterschreibt. Aufhebung von Zertifikaten darf von niemand anderem als LRH vorgenommen werden, da er die Herausgabegenehmigung für alle Zertifikate ist.
2. Untersuchungsergebnisse von Komitees der Beweisaufnahme können – wenn sie Aufhebungen erfordern – ohne Zustimmung von LRH nicht in die Tat umgesetzt werden. Im Allgemeinen werden Untersuchungsergebnisse von Komitees der Beweisaufnahme vom Büro von LRH genehmigt.
3. Petitionen, die Ethikfragen betreffen, werden vom Büro von LRH behandelt, in der Regel mittels Weiterleitung an Ethik zur Datenfindung, wobei das Büro von LRH entsprechend dieser oder jeglicher weiteren bekannten Daten sowie Richtlinienbriefen vorgeht.
4. Die Form und Präsentation von Ethikanordnungen sind Angelegenheit des Büros von LRH, und wenn Form, Wortlaut oder Präsentation inkorrekt sind, schreitet das Büro von LRH ein, um dem abzuhelpfen.
5. Neue Ethik-Richtlinien oder Verfahren sind – falls nötig – ebenfalls Angelegenheit des Büros von LRH.
6. Amnestien und deren Interpretationspunkte werden vom Büro von LRH gehandhabt.
7. Ermittlungen, die Ethik selbst betreffen.

8. Obwohl sie vollständig dem HCO-Gebietssekretär unterstehen und sich in Abt. 1, Unterabt. 3 befinden, betrachte ich Ethik-Officer als *meine* Ethik-Officer, und keiner darf ohne meine Erlaubnis und persönliche Durchsicht ihrer Akte durch mich selbst ernannt werden.

Das Büro von LRH hat demzufolge und *nur* dieser acht Punkte wegen eine Verantwortung für Ethik. Zu diesem Zweck existiert die SEKTION FÜR ETHIK-AUTORITÄT im Büro von LRH, die sich *nur* um diese acht Punkte kümmert, nicht um allgemeine Ethikmaßnahmen.

Kein anderer Posten in Unterabteilung 21 darf die Amtsgewalt des Beauftragten für Ethik-Autorität übernehmen, außer es ist spezifisch als Hut zugewiesen.

Die Weiterleitung bei den acht obigen Punkten ist offensichtlich.

Jeder, der den Posten des Beauftragten für Ethik-Autorität, Büro von LRH, innehat, muss in Bezug auf alle Ethik-Richtlinienbriefe überprüft werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
37 Fitzroy Street, London W.1  
HCO POLICY LETTER OF 23 MAY 1960  
Re-issued from Sthil

CenOCon  
HCO Secs  
Assoc Sec

## CANCELLATION OF CERTIFICATES

The certificates and Memberships of persons who flagrantly support further persons whose unethical conduct has imperiled the good name and existence of Scientology in any area of the world may be cancelled.

It is not a popular nor an understood fact that Scientology has opposition. When the certificates of a person are cancelled, they can be restored after the person receives 500 hours of auditing at an HGC. But persons who failed to help this discipline are themselves suspect. Instead of insisting to the person that he or she take the auditing or giving the person auditing, it has happened that campaigns against "injustice" are begun.

When HCO cancels certificates, it has very good reason for it. The continued possession of a certificate in that person's hands could injure many.

Further, it has happened that when people support an offender after the fact of cancellation, experience has shown they were usually part of the offending clique.

A certificate must rest only in clean hands. Scientology has too much power for us to run the risk.

Therefore anyone who holds a certificate who helps a person whose certificates have been cancelled can have the same penalty.

There are not at this writing many cancelled certificates in the world. But where we are trying to force some unethical practitioner to straighten up after all our pleadings failed, there are a few associated people who are preventing, by their encouragement of the de-certified person, a clean up of that person in an H.G.C. Such persons should lose their certificates at once as being incapable of accepting a clean field.

L. RON HUBBARD

LRH:js.gh.rd



# DIE ANTISOZIALE PERSÖNLICHKEIT

Ein Vortrag von L. Ron Hubbard  
Gehalten am 25. August 1966

Wie geht es Euch heute?

*Publikum: Gut. Fein.*

Und heute ist der?

*Publikum: Der 25. August AD 16.*

Himmel, Ihr habt Recht. Der 25. August AD 16, Saint Hill Spezieller Unterweisungskurs.

Und... Ich habe keinerlei Notizen, was bedeutet, dass jemand gefaulenzt hat. [Gelächter]. Also können wir gleich loslegen.

Dieser Artikel, dieser Artikel und dieser Vortrag – Ihr werdet später einen Artikel hierüber zu sehen bekommen – sind nicht unbedingt einer Regierung gewidmet, irgendeiner bestimmten Regierung. Und er ist nicht wirklich dem Gemeinderat von East Grinstead gewidmet, und ich würde nicht sagen, dass er das wäre, nicht wahr. Und jegliche Ähnlichkeit – Ihr wisst schon, das wird am Anfang von Büchern geschrieben – jegliche Ähnlichkeit zwischen wirklichen Personen und diesem Vortrag ist völlig zufällig.

Und der Name dieses Vortrags ist "Die Antisoziale Persönlichkeit".

Nun, ich hatte Euch gesagt, dass ich Euch über solche Ethikangelegenheiten, die einen Auditor betreffen könnten, informiert halten werde. Und dies ist einer dieser Vorträge. Ich habe mich hingesezt und sehr, sehr, sehr sorgfältig das zusammengestellt, was jetzt eine komplette Liste aller Merkmale einer Unterdrückerischen Person sein müsste, und ich habe sie auf der Grundlage der Beziehung zwischen dieser Person und der Gesellschaft um sie herum zusammengestellt, zwischen dieser Person und dem Auditor und zwischen dieser Person und ihr selber. Und ich hoffe, dass Ihr einen gewissen Nutzen darin erkennen könnt.

Wie Ihr nun wisst, hat Ethik als grundlegenden Zweck, die Technologie in zu bekommen. Das ist ihr vorrangiger Zweck, und sie hat es nicht zum Ziel, eine gesellschaftliche Verbesserung zu bewirken. Und sie geht so weit, wenn es darum geht, Technologie in zu bekommen: Wenn Leute in Bezug auf Ihren Fall vorankommen sollen, dann muss dies in einer

relativ wenig unterdrückerischen Umgebung geschehen. Und Leute werden in Bezug auf Ihren Fall nicht vorankommen, wenn sie in einer unterdrückerischen Umgebung sind, und Unterdrücker kommen in Bezug auf ihren Fall nicht voran. Man könnte daher sagen, dass Ethik und die Idee von unterdrückerischen Personen und die Idee von potentiellen Quellen von Schwierigkeiten, die Idee eines Achterbahnfahrers – was eine Person dazu bringt, sich zu verbessern und dann zu verschlechtern und zu verbessern und zu verschlechtern – dass all diese Dinge ein essentieller Bestandteil der Trickkiste eines Auditors sind. Wenn ein Auditor nichts davon weiß und nichts davon irgendwelche Aufmerksamkeit widmet, dann wird ihm sehr bald sein Herz brechen.

Ich bekam gerade einen langen Brief von einem Praktikanten hier, der mir einen Haufen Daten darüber schickte, was es persönlich bei ihm bewirkt hatte, dass er eine Person der unterdrückerischen Art auditierte. Das war interessant, versteht Ihr – nicht was es beim Unterdrücker bewirkt hatte, sondern was es bei ihm bewirkt hatte. Tja, er hatte sehr bald angefangen zu glauben, versteht Ihr, dass Scientology nicht wirklich funktioniere, und dass er nichts erreichen würde, und dass seine Vorstellungen falsch seien, und dass er in Wirklichkeit nicht auditieren könne, und all diese Dinge begannen sich in seinen Kopf zu schleichen, versteht Ihr?

Er auditierte jemanden, der jak-jak-jak-jak-jak-jak machte, Abwertung, Abwertung, und nicht wahr, 80.000 Stunden Auditing hatte, und er hatte nie irgendeinen Gewinn erzielt, und so fort. Und er wusste, dass sein Vater unterdrückerisch war, aber er hatte seinen Vater im letzten Jahr umgebracht, mit heißen Bügeleisen, aber das hatte ihm auch nichts gebracht. Ethik hatte also nicht funktioniert.

Und dieser Auditor fühlte sich wie ein Albatros. Er flatterte herum und hatte keine Ziele mehr, versteht Ihr. Er war gegen diese Ziegelsteinmauer geprallt. Tja, wenn er wirklich seine Ethik beherrscht hätte und wirklich gewusst hätte, was die Merkmale von Unterdrückerischen Personen sind, dann hätte er einen Blick auf sein Fallbewertungsformular geworfen, das er gemacht hatte, als er mit dem PC anfing – oder er hätte jetzt eines gemacht – und die Person hatte achttausend Stunden Auditing gehabt und war in Milwaukee, Mexiko und dem Nordpol auditiert worden, und sie war niemals ihren Ischias losgeworden, und sie war in Los Angeles und in New York auditiert worden, aber aus irgendwelchen Gründen war sie dabei geblieben, obwohl es sie eine Menge Geld gekostet hatte. Und sie hatte niemals irgendeine Verbesserung erfahren, insbesondere nicht bezüglich ihres Ischias und so weiter, aber sie blieb dabei, weil – tja, sie wollte den Leuten gewissermaßen zeigen, dass es nicht funktioniert, versteht Ihr.

Und der Auditor hätte in diesem Augenblick das Vorrecht eines jeden HGC-Auditors ausgeübt, was einfach darin besteht, den PC nicht zu auditieren. Das ist das Mindeste, was er getan hätte. Seht Ihr, jeder HGC-Auditor kann sagen: "Ich lege keinen Wert darauf, diesen PC zu auditieren, Punkt." Und das war's. Und das ist schon viele, viele Jahre so gewesen. Immer mal wieder geraten DofPs in Enthusiasmus und sagen: "Gut, das mag der Brauch sein, aber hier machen wir es nicht wirklich so", nicht wahr, und sie führen den Auditor an der Nase herum und lassen ihn da wieder ans Werk gehen. Das ist in Wirklichkeit schlecht, wenn er das macht, denn es ist erzwungene Hilfe, versteht Ihr, und so weiter. Und er wird kein sehr gutes Ergebnis bei diesem PC erzielen.

Ist Euch klar, dass Ihr ein besseres Ergebnis bei einem PC erzielen werdet, wenn Ihr einfach den Auditor hernehmt, und bei ihm O/W lauft – ungeachtet seines Release-Grades – lauft einfach ein bisschen O/W mit ihm in Bezug auf diesen PC. Ihr solltet dies eines Tages als ein kleines Experiment durchführen, wenn Ihr in der Position einer Führungskraft bezüglich Auditing seid – nicht wahr, Eure Auditoren, die mit unteren Graden zu tun haben – und Ihr lauft einfach ein bisschen O/W in Bezug auf den PC, bevor sie ihn auditieren. Der PC wird wunderbare Gewinne erzielen. Es ist fantastisch.

Wenn der Auditor in diesem speziellen Fall also in der Lage gewesen wäre, das, was die Merkmale eines Unterdrückers sind, *bing-bing-bing-bing-bing* abzurufen – nun, dann hätte er nicht dagesessen und sich seine Ankerpunkte eindrücken lassen. Es ist nun eine Sache, einen kritischen PC zu haben, und eine andere Sache, zu versuchen, einen unterdrückerischen PC oder einen PC, der eine Potentielle Quelle von Schwierigkeiten ist, zu auditieren. Das sind völlig verschiedene Dinge.

Der kritische PC – klar, ein PC kann einfach dadurch kritisch werden, indem er einen Withhold oder einen Overt gegenüber dem Auditor hat. Das ist das Erste, was Ihr überprüft. Ihr sitzt nicht da und lasst es Euch gefallen. Der PC war gestern in Ordnung. Heute sagt er: "Nun, bist – bist du dir sicher, dass – dass du – dass du deine – jemals eine Klassifizierung bekommen hast für..." und so fort.

Ich würde niemals etwas anderes sagen – es würde mich erstaunen, wenn ich einen Auditor sähe, der etwas anderes täte als zu sagen: "In Ordnung, wird irgend etwas zurückgehalten? Hast Du einen Overt begangen? Das ist es. Das ist es. Das ist es. Jawohl. Jawohl. Jawohl. Was?" Das wäre einfach diese Angelegenheit, seht Ihr. Gut, der Bursche würde es euch geben und sagen: "Hmpf-hmpf." Und wenn Ihr – wenn der Bursche einfach weiter nörgeln würde, und sich darüber beschweren würde, dass er Tausende von Stunden auditiert wurde und keinerlei Fallgewinn gehabt hat, und nicht... dass er da hineingedrückt worden ist wegen seiner Frau, und ihr beweist, dass Scientology nicht funktioniert, und all so etwas. Ich würde nicht da sitzen und mir das gefallen lassen, nicht als Auditor.

Versteht Ihr, ich... ich habe persönlich niemals in diesem Universum etwas getan, weswegen ich irgend jemandem Scientology schulde. Seht Ihr, ich bin niemandem Scientology schuldig. Das ist der Grund, warum wir so viel Fortschritt erzielt haben, und es ist eine bemerkenswerte Tatsache, dass wenn man zu sehr um Gunst bemüht ist, viel, viel zu sehr um Gunst bemüht – nicht wahr, man hat das Gefühl, dass man zu den Leuten gemein gewesen ist, und dass man versucht, es wieder gutzumachen, und all dieses Zeugs – nun, dann gerät man in alle möglichen reaktiven Komplikationen. Alle möglichen. Und es geht so weit, dass man wirklich niemandem helfen kann. Aber die hauptsächliche Geschichte, in die man gerät, ist die Tatsache, dass man dann *alles Mögliche* macht – man macht nicht die richtigen Aktionen; man macht alles Mögliche, um ihnen zu helfen – und man lässt sich alles von ihnen gefallen, und man übt keinerlei wie auch immer geartete Kontrolle aus. Und so fährt man damit wirklich nicht gut.

Aber ich war niemals irgend jemandem Scientology schuldig. Und ich bin mir sicher, dass das auch für Euch gilt. Also gibt es keinerlei Grund, sich herumstoßen zu lassen. Eine der ersten Techniken, die es gab, um einen PC zu kontrollieren... Dies hört sich sehr rau an.

Versteht, zu jener Zeit wussten wir nicht, dass es ein Withhold ist, der die Person kritisch macht. Und die Person wurde widerborstig und weigerte sich, das zu tun, was man sie anwies zu tun, und sie weigerte sich, noch einmal hindurchzugehen – das alte Dianetik-Auditing. Und die Kontrolltechnik bestand einfach darin, aufzustehen und zu sagen: "Gut, wenn du dich dazu entschieden hast, es zu machen, dann werde ich zurückkommen und dich auditieren." Und den Raum zu verlassen. Ich kann mich lebhaft daran erinnern. Das war tatsächlich vor dem offiziellen Veröffentlichungsdatum des ersten Buches gültig. In Bezug auf die Kontrolle von PCs ist das also etwas, was weit zurückreicht.

Nun, angesichts der Tatsache, dass ich zu jener Zeit meine ersten psychoanalytischen PCs bekam – nicht wahr, PCs, die in der Psychoanalyse waren und sich nun der Dianetik zuwandten – und ich bekam eine Unmenge fehlgeschlagener Fälle, eine Unmenge von übel zugerichteten Leuten. Seht Ihr, es war interessant, dass ich, während ich in einer durchschnittlichen Ebene der Gesellschaft herumsuchte, in Wirklichkeit nicht auf den Patient stieß, dessen Psychoanalyse fehlgeschlagen war, oder ein paar der sehr, sehr, sehr rauhen Fälle, die es in der Gesellschaft gab. Ich stieß auf ein paar Kriminelle und ein paar Geisteskranke und so weiter und machte ihre Bekanntschaft; aber nicht auf Leute, die – lasst mich das deutlicher sagen – die durch Psychotherapie übel zugerichtet worden waren, deren Aktionen und Verhalten mehr oder weniger von Psychotherapie bestätigt oder pervertiert worden waren, seht Ihr. Es ist eine spezielle, sehr spezielle Art von Fall. Und es war diese Art von Fall, bei der ein Auditor leicht einen Fehlschlag erleiden kann, von der wir in der ersten Stiftung<sup>54</sup> Unmengen hereinbekamen. Und sie waren sehr, sehr schwer zu handhaben, und heute könnte ich ziemlich gut erkennen, was das Gros von ihnen war.

Sie waren entweder SPs oder PTS. Aber eines der Dinge, in Bezug auf die sie PTS waren, waren natürlich der Psychoanalytiker und der Psychiater. Lasst uns nun dies hier ein bisschen deutlicher aussprechen, damit das niemand missversteht. Ihr wisst das alle, aber ich werde Euch das Datum geben.

Was wir eine Unterdrückerische Person nennen, ist eine Person mit bestimmten Verhaltensmerkmalen, mit denen wir uns hier beschäftigen werden, und die andere Leute in ihrer Nähe unterdrückt. Und diese anderen Leute werden, wenn sie sie unterdrückt, PTS oder Potentielle Quellen von Schwierigkeiten. Und sie werden Potentielle Quellen von Schwierigkeiten genannt, weil sie wirklich Schwierigkeiten bereiten. Sie fahren Achterbahn. Sie nörgeln. Sie gehen in Rauch auf<sup>55</sup>.

Nun, bloß dass eine Person einen Höllenlärm macht, macht sie noch nicht zu einer Unterdrückerischen Person. Der Unterdrücker sitzt da vielleicht und lehnt sich mit einem versteckten Mona-Lisa-Lächeln zurück. Und die PTS ist eifrig damit beschäftigt, in Rauch aufzugehen oder herumzurennen und sonderbare Sachen zu machen – die PTS ist aktiv. Die PTS wird vielleicht geisteskrank, wird in die örtliche Irrenanstalt gesteckt oder so etwas. Man hat

---

<sup>54</sup> Anm.d.Übs.: Die Hubbard Dianetik-Forschungstiftung, die erst in Elizabeth, New Jersey, und später in Wichita ansässig war.

<sup>55</sup> Anm.d.Übs.: das englische Idiom "to go up in smoke" kann bedeuten "fehlgeschlagen" (z.B. wie in "seine Träume gingen in Rauch auf") oder "vollständig verbrennen". Möglicherweise ist es hier im übertragenen Sinn gemeint als "ganz verzehrt werden von etwas (z.B. Missemotionen oder dem Einfluss des Unterdrückers)".

da nicht die Quelle der sozialen Problematik. Man hat bloß die PTS. Und diese Person ist PTS, eine potentielle Quelle von Schwierigkeiten, einfach deshalb, weil sie eng mit einem Unterdrücker verbunden ist.

Wenn Ihr dies nun alles von selber erkennen würdet, dann würde eine ungeheure Last von Eurem Auditing genommen werden. Ihr würdet wissen, was Ihr vor Euch habt. Joe ist heute in Ordnung, morgen geht es im schlecht. Ich erinnere mich an einen denkwürdigen solchen Fall. Eine Psychoanalytikerin, eine ganz prominente Psychoanalytikerin in New York City, sehr bekannt – ich nahm diese Psychoanalytikerin, einfach bei einer Demonstration, und schickte diese Psychoanalytikerin geradewegs hinauf in den siebten Himmel. Versteht Ihr, die Psychoanalytikerin war in einem wunderbaren Zustand. Wurde ihre "Schiosis" los oder was auch immer sie hatte. Sie fühlte sich großartig, nicht wahr. Tatsächlich hatte ich einfach das Secondary ausgelöscht, das erforderlich war, um ihren Fall zu lösen. Sie fühlte sich fabelhaft. Sie hatte jahrelang versucht, in der Psychoanalyse daran heranzukommen, aber sie konnte es nicht ... nebenbei bemerkt, sie war in einer Analyse nach Jung, und sie konnte es nicht in einem Leben finden, in dem sie ein Druide gewesen war.

Wenn irgend jemand zu Euch sagt: "Also, Scientology ist seltsam, denn sie glaubt an frühere Leben" – tja, dann schaut ihn auf ganz merkwürdige Weise an und sagt: "Sind sie nicht mit dem Gebiet der Psychotherapie vertraut?" Seid gemein, versteht Ihr.

Und er sagt: "Also, schon. Oh ja, ich bin Professor in Abdigab, wissen Sie."

Und Ihr sagt: "Aha, und wie kommt es, dass Sie nicht wissen, dass einer der wichtigsten Zweige der Psychoanalyse und so weiter – der von Professor Jung – implizit an die Rückkehr zum Druidismus glaubte? Sehen Sie, das ist überhaupt nichts Neues, was wir da haben."

Ich weiß nicht, ob das unmittelbar in seinen Lehrbüchern steht oder nicht, aber ich erinnere mich lebhaft an diesen Fall, und das war es, worin sie herumgesprungen war. Sie sprang herum und versuchte vorzugeben, dass sie in ihren früheren Leben blau angemalt war und in Bäumen lebte. Das ist Jung. Jung und Adler waren die Haupt-Squirrel in der Psychoanalyse. Und sie sauste geradewegs an das obere Ende der Tonskala, Mann! Sie war in wunderbarer Verfassung. Sie blieb es drei Tage lang, und sie hatte eine schlimmere Bruchlandung als jeder, den ich eine Bruchlandung erleben gesehen habe. Furchtbare Verfassung – krank, erbarmungswürdig, stöhnte herum. Und in jenen Tagen akzeptierte ich die psychoanalytische Erklärung. Es war nicht so, dass wir Psychoanalyse betrieben, es einfach – wenn Ihr versteht, worüber ich da zu Euch spreche – es war einfach, weil wir zufälligerweise an psychoanalytische Patienten und Praktizierende gerieten. Sie bewegten sich in unsere Richtung.

Und wir führten es auf die Tatsache zurück, dass sie nicht profitiert habe, sondern einfach in eine manische Phase geraten sei. Lasst Euch das auf der Zunge zergehen – "in eine manische Phase geraten" – für drei Tage manisch geworden. Deswegen konnte man sagen, dass es sehr gefährlich war, dass sie auditiert worden war und all das. Heute weiß ich genau, was ihr passiert war, nach all der langen Zeit. Sie geriet an einen SP, Mann, und er pflügte sie in Grund und Boden. Ich weiß sogar den Namen von dem Typen. Vielleicht geriet sie an mehr als nur einen. Aber Junge, sie wurde in Grund und Boden hineingepflügt. Und das war einfach eine Achterbahnfahrt: besser – schlechter.

Es gibt nicht so etwas wie eine manische Phase – eine Person gerät in eine enthusiastische Euphorie, dass das Leben großartig ist. Es ist einfach so, dass Psychiater Leute in diesem Zustand *hassen*. Also verursachen sie auf der Stelle einen Cave-In bei ihnen. Sie machen *Schwupp!* Der Typ sagt: "Wow, endlich wird mir klar, dass ich geistig gesund sein kann, und ist die Welt nicht wunderbar!"

"Oh mein Gott! Sie sind in einer manischen Phase. Wir müssen ihnen achtzehn zusätzliche Schocks und transorbitale Leukotomien geben und grrrr-grrrr!"

Auf diese Weise entstand diese Sache, die als "manischer Zustand" bekannt ist, welche sehr schädlich ist. Und es gibt da eine Sache namens "Euphorie", die *ganz schlecht* ist. Das ist deswegen, damit wenn irgend jemand sagt, dass er profitiert hat oder ihm etwas gelungen ist, sie ihn dann rasch unterpflügen können. Es gibt keine solchen Zustände, versteht Ihr? Dem Typ ging es besser. Sie konnten das nicht ertragen und brachten ihm einen Cave-In bei. Peng! Wer auch immer in seiner Nähe war, der unterdrückerisch war, hat ihn schnell in einen Cave-In gebracht.

Wenn Ihr als Auditor nun diese Art von Sache seht, dann müsst Ihr wissen, womit Ihr es zu tun habt! Seid kein vernünftiger Idiot! Ihr befindet Euch in diesem Gebiet, und überhaupt nicht in einem anderen Gebiet. Ihr befindet Euch in dem Bereich, über den ich in diesem Vortrag spreche. Ihr habt nicht irgendeinen neuen Faktor vor Euch, der gerade erst aufgetaucht ist. Ich möchte in Bezug darauf sehr nachdrücklich sein, denn wenn sie so eine Sache wie eine "manische Persönlichkeit" entwickelt haben, um wegzuerklären, dass sich jemand gut fühlt oder es ihm besser geht, dann werden sie diese Theorie nochmal entwickeln. Und sie werden sie individuell für Euch entwickeln und Euch eine Menge Gründe angeben, warum es wirklich nicht funktioniert hat und warum der Typ einen Cave-In hatte, und wie gefährlich es ist, jemanden zu auditieren, weil so etwas passiert. Und dies ist der einzige Mechanismus, nach dem das geschieht.

Ich habe es nun sogar schwer damit, die Führungskräfte in dieser Organisation zu beeindruckern. Immer mal wieder denken sie: "Also, es gibt da irgendeinen anderen Grund, warum der Zustand einer Person sich verschlechtert." Und die Wochen verstreichen, und die Wochen verstreichen, und ich wiederhole es mehrere Male, und ganz plötzlich werfen sie den Rest weg, und zu ihrer eigenen Befriedigung haben sie die Tatsache herausgearbeitet, dass es der Kontakt mit einem Unterdrücker ist, der den Fall des PCs verschlechtert hat. Es war *nicht* der Auditor, es war *nicht* der Fallüberwacher, es war *nicht* dies und *nicht* jenes und all die tausend anderen Dinge, auf die man es schieben kann.

Ihr hört nun von jemandem, der ordentlich vorankommt, und sich dann verschlechtert, und das geschieht, sagen wir mal, in der Poughkeepsie-Stiftung<sup>56</sup>. Und Ihr habt die Neigung zu sagen: "Tja, in der Poughkeepsie-Stiftung haben Sie nicht viel Ahnung von Auditing, und deswegen haben sie die Person dazu gebracht, sich zu verschlechtern." Nein! Nein! Nein! Nein! Nein! Lasst Euren Mitscientologen in Ruhe. Er hat sich *auch* bemüht – *immer!*

---

<sup>56</sup> Anm.d.Übs.: Stiftung – siehe im Verwaltungswörterbuch oder unter "Foundation" im Modern Management Technology Defined. Poughkeepsie ist ein Ort in den Vereinigten Staaten.

Schiebt die Schuld nicht auf den Auditor. Schiebt die Schuld nicht auf den früheren Auditor. Schiebt die Schuld nicht auf das frühere HGC. Hört *auf* damit! Es gibt nur einen Grund, aus dem das passiert. Und vielleicht gab es in diesem HGC einen SP. Das ist sehr zweifelhaft, aber vielleicht gab es einen. Aber dann liegt es nicht an diesem HGC. Könnt Ihr mir folgen? Es gab einen SP, eine Unterdrückerische Person. Und ehrlich, bitte, es ist der *ein-zige* Grund. Es gibt keine anderen nicht.

Ihr werdet von PCs, die hereinkommen, dieses hören und jenes hören, und sie sagen: "Also, ich war dort in Portland, und da draußen haben sie mich ruiniert. Sie auditierten mich auf Prozessen, auf denen sie mich nicht hätten auditieren sollen." Und er hat da so eine Schablone gelernt, so was wie "Sie haben es überlaufen", nicht wahr; und sie haben dies gemacht und jenes gemacht. Und er hat diese verschiedenen... Schablonensätze gelernt, und er wird Euch diese Erklärungen abgeben und so weiter. Gut, ich weiß, da sitzt er vor Euch, und ich weiß, dass er sehr überzeugend ist. Aber bitte, um meinetwillen, kauft es ihm nicht ab, denn davon ist kein Wort wahr.

Was wahr ist, dass er, nachdem sich sein Fall verbesserte, auf einen Unterdrücker traf, Achterbahn fuhr, und jetzt ist er tatsächlich ein Ethik-PC. Und es ist nicht Eure Aufgabe, überhaupt irgend etwas mit ihm zu tun! Er gehört dem EO – Eigentum des Ethikbeauftragten – und er gehört niemandem sonst. Und Ihr sagt: "Tja, unser Ethikbeauftragter taugt nichts und so weiter. Denn immerhin war er beim Ethikbeauftragten, und sein Fall hat sich nicht auf der Stelle verbessert." Also, es ist mir egal, ob sein Fall sich verbessert hat oder nicht. Wenn er eine Ethik-Person ist, dann ist er wenigstens von den technischen Linien weg.

Wenn Ethik nur das und sonst nichts tun würde, dann würden wir es alle schaffen. Sogar *diese* Leute würden es schließlich schaffen, versteht Ihr? Aber solange sie auf den Linien bleiben und sich herumtreiben lassen, habt Ihr ganz nüchtern betrachtet eine Situation, in der Leute in vielerlei Hinsicht Cave-Ins erleben, einfach weil wir Ethik-Personen in unserem System weitergelassen haben. Wir haben sie in das technische System gesteckt, nicht in das Ethik-System. Seht Ihr das?

Und wenn Ethik nichts weiter wäre als ein Ort, wo man sie hinstecken könnte, dann würde es wenigstens der Rest von uns schaffen. Und wenn es keinen Ort gäbe, wo man sie hinstecken könnte, dann versichere ich Euch, dass wir es *überhaupt nicht* schaffen würden – so ernst ist das.

Es ist nun so, dass ich zu Euch aus dem ungeheuren Goldschatz von Erfahrungen heraus spreche, der in der ersten Stiftung gesammelt wurde. Hab zu Euch nie viel über die erste Stiftung gesprochen. Ich hatte keine Kontrolle über diese Organisation – lediglich mittels durch die Einwirkung meiner Persönlichkeit und durch Schreien. Und sie war noch nicht einmal 24 Stunden lang tätig, bevor sie anfang zu squirreln, mitten in ihren eigenen internen Aktionen. Den Leuten wurde gesagt, dass Auditing *keine* wissenschaftliche Tätigkeit sei – Auditing sei *keine* wissenschaftliche Tätigkeit. Man sagte ihnen, dass es eine Kunst sei, dass man es nicht lernen könne, dass es eine Art Dreh wäre, den man 'raus habe.

Und das wurde ihnen von Mr. Joe Winter gesagt – Doktor, der verblichene. Und sein Overt war, dass er und der Verleger das so arrangiert hatten – weil ich "zu schwierig war, als dass man mit mir Geschäfte machen könnte" – sie hatten es arrangiert, dass sie ein angeneh-

meres Buch von Joe Winter über das Thema Dianetik herausbringen würden, das die Ärzteschaft für das Gebiet interessieren sollte. Das war sein Overt. Er hat es getan – er schrieb so ein Buch. Es hieß, glaube ich, "Der Blick eines Arztes auf die Dianetik".

Und es gab da mengenweise Leute, und sie *rissen* das Standardverfahren einfach in Stücke. Leute, die ich gerade vorher ausgebildet hatte, waren tatsächlich immer noch in der Lage, Ergebnisse zu erzielen. Und die Leute dort konnten keine Ergebnisse erzielen. Und ich konnte die Technologie nicht in halten. Denn zum ersten hatte ich keine Kontrolle darüber, und zum zweiten hatte ich keine Ethik. Und wir konnten die Technologie nie in halten, bis wir schließlich Ethik bekamen.

Also verflucht Ethik, wenn Ihr wollt; haltet es für schrecklich, dass wir hier sind, die wir dem Rest der Welt unsere Dienste schuldig sind, seid auch gemein, und bedauert es so sehr Ihr nur wollt, aber macht Euch klar, dass Ethik einen großen Wert hat. Und wenn Ihr als Auditor in großer Nichtübereinstimmung mit Ethik seid und so weiter, dann müsst Ihr auch in Nichtübereinstimmung damit sein, Leute zu auditieren und Gewinne zu erzielen, die bleibend sind.

Denn wenn Ihr es Euch zur Gewohnheit macht, Unterdrückerische Personen zu auditieren oder eine Person weiterzuauditieren, die Ihr als Unterdrücker erkennt, dann wird Euer Herz brechen, denn damit werdet Ihr nirgendwo hingelangen, Mann.

Das ist für uns die größte Quelle von Verlusten an Auditoren, seht Ihr, sie legen sich ins Zeug und versuchen, einen Unterdrücker zu auditieren, sie erkennen es nicht, und da gehen sie dahin. Und die andere Sache ist, dass sie in der Lage sein müssen, einen Fallgewinn und einen Verlust von Fallgewinn zu erkennen und diesen zwei Aktionen – denkt daran, man muss in der Lage sein, einen Fallgewinn zu erkennen, bevor man einen Verlust von Fallgewinn erkennen kann – und in diesen Aktionen eine Ethiksituation zu erkennen, *keine Auditing-situation*.

Es ist vollständig in Ordnung, wenn der einzelne Auditor sich umdreht und seinen Ethikhut aufsetzt. Wenn er keinen Ethikbeauftragten hat, der sich näher als achtzehntausend Meilen entfernt aufhält oder so etwas, nun, dann soll er sich selber den Hut aufsetzen und der Ethikbeauftragte werden. Aber er muss ein Ethikbeauftragter sein, wenn er ein Ethikbeauftragter ist, und ein Auditor, wenn er ein Auditor ist. Das sind zwei unterschiedliche Gestalten.

Wenn er einen Unterdrücker sieht oder eine PTS-Situation, und er erkennt sie nicht und macht sich nicht klar, was er in Bezug darauf machen sollte, dann wird er als Auditor nicht sehr lange überdauern, oder wenn er es tut, wird sein eigener Fall und Fortschritt vollständig zum Stillstand kommen. Ich spreche die Wahrheit. Dies ist das, was wir in den ersten Stiftungen gelernt haben – es war teuer erkaufte.

Es geht nicht darum, dass es im Universum gute Jungs gibt und im Universum schlechte Jungs gibt. Es ist nun einfach zufällig so, dass es Jungs im Universum gibt, die – sie sind wirklich nicht anders als andere Jungs, höchstens ein bisschen schwächer und dümmer – anfälliger dafür sind, überhaupt nicht hier zu sein und die denken, dass sie woanders sind und von Leuten oder Dingen bekämpft werden, die ebenfalls nicht da sind, und sie verhalten sich wie ein Haufen Pferde auf dem Weg nach Norden, versteht Ihr, und sie machen ein schreckliches Schlamassel aus ihren Leben, weil sie gegen Dinge kämpfen, die nicht existieren, aus

Gründen, die nicht existieren! Und sie sehen aus wie ein Haufen Affen – schlimmer noch. Wenn Ihr das Visio eines SPs aus seiner Perspektive sehen könntet, würde Euch das halb zu Tode erschrecken, denn Euch wäre nicht bewusst, dass es etwas so Grelles geben könnte.

Er sieht nicht die Welt, die sich um ihn herum befindet. Er sieht ein dreidimensionales Bild in Bewegung, von Feinden, die ihn andauernd angreifen. Nun, hin und wieder seid Ihr auf jemanden gestoßen, für den es da keine Wand gab und der ein Bild einer Wand hatte. Hin und wieder stößt man auf diese Leute. Es ist sehr komisch. Ich weiß nicht, wie sie es überhaupt schaffen, durch Türen hinaus- und hineinzugehen, aber es ist absolut wahr. Die Wand ist nicht da, aber ein Bild von der Wand ist da. Und es ängstigt sie halb zu Tode, wenn Ihr anfangt, sie zu auditieren, oder anfangt, Hinlangen und Zurückziehen in Bezug auf Wände zu laufen oder irgend so etwas, denn die Wand wackelt und sie sieht so aus, als ob sie in Stücke gehen wird. Und Ihr glaubt, dass sie auf dem Weg zu OT sind, weil sie jetzt Materie zum Verschwinden bringen können. Nein, sie haben da keine Wand, versteht Ihr? Beachtet, dass die Wand für Euch nicht verschwindet. Wenn der Typ OT wäre, würde sie es.

Daher nun ist dies der Punkt, wo das Universum wirklich ein Mock-Up ist. Es ist wirklich nur ein sehr dünnes, schwaches Mock-Up. Natürlich ist es ein Mock-Up, aber für Euch und mich hat es Festigkeit. Dieser andere Vogel da, für den gibt es die Wand nicht, die Ihr und ich da haben. Er hat da eine ganz andere Wand. Diese Person ist nun nicht notwendigerweise eine Unterdrückerische Person. Das ist das, was wir Dub-In nennen, womit wir den Ausdruck aus der Filmindustrie benutzen, der bedeutet, dass eine Tonspur über etwas gelegt wird, was nicht da ist.

Dieser Typ nun wird, wenn er anfängt, einen unserer Kontaktprozesse zu laufen, in gewaltige Erkenntnisse und Gewinne geraten, weil er herausfindet, dass seine aufgemockte Wand nicht die Wand ist, die da ist; dass die Wand, die da ist, die Wand ist, die Ihr und ich sehen. Und dies verschafft ihm eine enorme Erleichterung. Gut, das macht ihn nicht zu einem Unterdrücker. Das ist nicht einmal eines der speziellen Merkmale eines Unterdrückers. Wir sind an diesem Merkmal nicht als an einem unterdrückerischen Merkmal interessiert. Alles, was ich Euch darüber zu sagen versuche, ist: Ebenso wie diese Wand ein Mock-Up für diese Person ist, so ist jeder von uns ein Mock-Up für diesen Unterdrücker. Wir sind nicht da. An den Stellen, wo wir stehen, weiß Gott, was da steht – rosa Alligatoren, Marsianer, FBI-Agenten - *irgend etwas anderes*.

Jemand wird nun sagen: "Tja, er hat einfach Paranoia hergenommen und sich darauf als Hauptquelle für diese Sache spezialisiert und so fort. Und natürlich kennen wir Paranoia, und wir haben Paranoia immer gekannt" – und wird die ganze Sache fallenlassen. Zum Teufel, was sie als Paranoiker hinstellen und so nennen, ist eine so milde Version dessen, über was ich zu Euch rede, dass wir daran überhaupt kein Interesse haben. Ein Paranoiker ist jemand, der einfach glaubt, dass die Leute gegen ihn sind. Manchmal sind die Leute gegen jemanden, also sagen sie, dass er ein Paranoiker ist. Seht Ihr, das geht in beide Richtungen. Es gibt mörderische Wahnsinnige und so weiter.

Nein, das hat nichts mit psychiatrischen Klassifizierungen zu tun, denn es sieht wirklich zum größten Teil geistig völlig gesund aus. Einmal alle Jubeljahre findet man einen die-

ser Jungs in einer Anstalt – einmal alle Jubeljahre. Aber ich glaube wirklich, dass er für den durchschnittlichen Psychiater so normal aussehen würde, dass er sofort herausgelassen würde.

Sie wissen nun, dass es jemanden gibt, der glaubt, dass die Leute gegen ihn sind. Tja, diese Definition ist nicht so simpel. Es handelt sich um eine Person, die von Identitäten umgeben ist, die sich von denen unterscheiden, die von anderen gesehen werden. Und andere haben andere Absichten. Sie haben nicht die Absichten, die Ihr und ich bei Leuten festgestellt haben. Sie haben völlig andere Absichten.

Dies ist ein interessanter Gesichtspunkt, denn es ist gewissermaßen so, als ob der Bur-sche in einer Art Cinerama<sup>57</sup> lebt.

Er befindet sich in einer Höhle, die mit Cinerama gefüllt ist, nur dass wir die handelnden Personen sind, wenn wir in sein Leben hinein- und wieder herausgehen. Versteht nun, ein Paranoiker hat normalerweise Wahnvorstellungen. Bei ihm kommen fiktive Leute in sein Leben und gehen wieder heraus, insoweit, als er niemanden braucht, der in das Zimmer hereinkommt und wieder herausgeht, damit er jemanden im Zimmer hat. Könnt Ihr mir folgen? Aber in diesem speziellen Fall des Unterdrückers braucht er wirklich jemanden, der in das Zimmer hineingeht und wieder herauskommt, damit er mit einer seiner fiktiven Personen konfrontiert wird.

Für eine geistig gesunde Person ist dies sehr, sehr, sehr schwer vorstellbar, dass jemand durch das Leben gehen könnte und jedermann auf dieser ganzen Linie zum Narren halten. Aber es gibt solche Leute.

Die genaue Anatomie dessen, was mit ihrem Fall vekehrt ist, liegt darin, dass sie auf der Zeitspur feststecken. Sie stecken irgendwo im Leben bei irgendeiner Angelegenheit fest, wo sie sehr in die Enge getrieben wurden und von einem Volk oder einer Gruppe eingekreist, gepiesackt, gefoltert oder auf irgendeine Weise verletzt wurden. Und dem ganzen Rest von uns allen ist das zwar auch dann und wann einmal passiert, aber wir haben uns auf der Zeitspur weiterbewegt. Tja, der Unterdrücker *hat das niemals getan*. Er ist niemals auch nur einen Zentimeter von dort aus weitergegangen. Er ist *vollständig* an dieser Stelle. Es ist immer zehn Uhr. Versteht Ihr?

Die Zeit bewegt sich für diese Person nicht. Sie dazu zu bringen, ein Engramm zu laufen, ist nahezu unmöglich, denn eine Person muss einen Begriff davon haben, wie man sich auf der Zeitspur bewegt, um vom einen Ende eines Engrammes zum anderen zu kommen. Und man muss in der Lage sein, eine Sache *durchzugehen*, um sie auf der Zeitspur auszulöschen. Und diese Person wird natürlich nicht als nächstes durch irgend etwas *durchgehen*, weil sie sich nirgendwo sonst außer an genau diesem exakten Augenblick in der Zeit befindet.

Nun können alle von uns in einem aberrierten Zustand einen Punkt auf der Zeitspur finden, wo wir, in Führungszeichen, "feststecken". Anders ausgedrückt, wir haben an dieser Stelle seit langem ein Geschehnis gehabt, das wir nicht bemerkt haben. Das ist nun nicht das-

---

<sup>57</sup> Anm.d.Übs.: Cinerama ist der Name eines erstmals 1952 in den USA vorgestellten Aufzeichnungs- und Projektionssystems für Kinofilme, bei der eine sehr breite, gebogene Leinwand von mehreren Projektoren angestrahlt wird, so dass – unterstützt durch ein Tonsystem mit mehreren Lautsprechern – ein möglichst dreidimensionaler Effekt für den Betrachter entsteht.

selbe. Der Unterdrücker hat an dieser Stelle seit langem die Welt gehabt und hat es nicht bemerkt. Seht Ihr? Das ist der Unterschied.

Diese Person ist nun einfach in diesem Zustand. Da ist sie. Nur dass sie mitten unter uns sitzt und ein Revolutionär ist, der von der spanischen Inquisition zum Schweigen gebracht wird, und wir sind alle Priester. Und ich weiß es nicht, aber ich glaube, sie sieht uns sogar alle in Roben. Und sie macht uns gegenüber hin und wieder sonderbare, aus dem Zusammenhang fallende Bemerkungen, die sie hastig verschleiert, weil sie auch gelernt hat, dass ihr nicht gesagt werden darf, dass sie Unrecht hat. Und das ist ihre Welt. Also schlachtet sie natürlich jedermann ab.

Man müsste nun etwas über den Verstand wissen, bevor man irgend etwas über die Anatomie eines Unterdrückers wissen könnte. Damit sind natürlich Psychiatrie und Psychoanalyse aus dem Spiel.

Lasst mich nun in ziemlich schneller Folge die tatsächlichen Merkmale aufzählen, eines nach dem anderen, ganz maschinengewehrartig. Und dies ist die "Antisoziale Persönlichkeit", so habe ich sie genannt. Der Grund liegt darin, dass wenn man darüber spricht und so weiter, tatsächlich mit alter Technologie eine Verbindung eingeht, denn sie haben eine sehr lange Zeit nach diesem Burschen namens Antisoziale Person Ausschau gehalten. Freud benutzt den Ausdruck. Psychologen benutzen den Ausdruck. Er ist über einen sehr langen Zeitraum verwendet worden. Sie wissen, dass es so etwas gibt wie eine Antisoziale Persönlichkeit. Und dies ist die Persönlichkeit, nach der wir tastend gesucht haben. Wir nennen sie einen Unterdrücker, weil das deutlicher ist.

Aber wenn Ihr darüber allgemein redet, nun, dann wäre es sehr schlau von Euch, wenn Ihr sagt: "Tja, eine Person des antisozialen Typus." Ihr bewegt Euch technisch auf gesichertem Grund. Dies kann nun tatsächlich als eine Entdeckung von einer gewissen Größenordnung angesehen werden. In der Psychologie wären die Merkmale der Antisozialen Persönlichkeit für den Psychologen eine Studie, um sie zu isolieren, und eine Entdeckung von beträchtlicher Größenordnung. Er wäre daran furchtbar interessiert. Er stößt dauernd auf sie und weiß nicht, was er da vor sich hat.

Man könnte daraus übrigens eine Art Persönlichkeitsanalysen-Test erstellen, der diese Vögel auf der Stelle herausgreifen würde. Man hätte einfach genau so viele Spalten, wie ich hier Merkmale habe. Man erstellt eine Gradientenskala in Bezug auf diese Spalte, schaut sich an, wo diese Person steht, und man hätte – wenn der sich ergebende Graph sich bei ihr unten bewegen würde, nun, dann hätte man einen; und wenn er sich oben bewegen würde, nun, dann hätte man keinen. Es wäre es fast wert, so etwas auszuarbeiten.

Aber das wäre nur dann von großem Wert, wenn man versuchen würde, schnell durch ein Unternehmen zu gehen und es in Ordnung zu bringen. Ihr habt mit der Wartemal-ein-Weilchen Keksfabrik zu tun, und während der sich mit der Organisation beschäftigt, nun, da hat er Euch als Scientologen gefragt – denn die Scientologen sind anscheinend sehr gut organisiert und erfolgreich – was ihr machen würdet. Wenn Ihr nun einen Persönlichkeitstest dieser Art hättet, wärt Ihr für ihn von großem Wert. Ihr würdet sie einfach verteilen, und diejenigen Leute, die dabei durchfielen, tja, die würdet ihr aus dem Weg räumen und sie von den Fließbändern entfernen, und die Firma würde sich auf der Stelle erholen – einfach so. Peng!

Natürlich besteht immer die Gefahr, dass es der Generaldirektor ist. Na ja... nicht, wenn er Euch um Hilfe bittet.

Und dies ist das erste Merkmal: Die Person spricht nur in Verallgemeinerungen, und das ist die erste Sache, die wir an ihnen feststellten. Sie sprachen niemals anders als in Verallgemeinerungen. Es hieß nicht: "Heinrich hat es gesagt", niemals. Es hieß immer: "Jeder hat das gesagt." So eine Person bekommt einen Brief, der die Zeitschrift kritisiert, aus 7.000 gierigen Lesern, und sie wird sofort berichten: "Die Leser finden alle, ..." Ein Einzelfall wird zu "jeder".

Nun hat zu einem gewissen Grade jedes menschliche Wesen diese Neigung. Aber diese Person zieht das zu sehr durch. Jedes Bisschen an schlechten Nachrichten wird zu einem "jedermann". Es ist das, was die Gemeinschaft von Euch hält, versteht Ihr? Seht Ihr? Eine beiläufige Bemerkung, die an irgendeiner beliebigen Stelle fallen gelassen wird, wird sofort zur allgemeinen öffentlichen Meinung von England, nicht wahr. Aber es ist diese Verallgemeinerung – der Gebrauch von Verallgemeinerungen bis zum Äußersten – welche das Kennzeichen darstellt, das als erstes bei Unterdrückern bemerkt wurde. Sie verwenden dies, bis Dinge in Stücke gehen.

Nun, dies zieht PTS-Personen in Mitleid, deswegen werden sie dies wie ein Echo wiedergeben. Wenn Ihr hört, wie jemand sagt: "Also, jedermann in dieser Gemeinde hasst die Scientology einfach." – Dann wisst Ihr, dass Ihr mit einer PTS oder mit einem Unterdrücker sprecht – auf der Stelle. Und Ihr müsst keine weiteren Bedingungen aufstellen. Wenn Ihr nun herausfinden möchtet, ob es eine PTS ist, dann ist es so, dass es ihr jemand gesagt hat. Und wenn es ein Unterdrücker ist, dann hat er es sich ausgedacht.

Und dies ist eines der Kennzeichen einer Persönlichkeit vom Ethiktypus, und das ist diese Antisoziale Persönlichkeit. Natürlich hat es nun – die Leute haben dies nicht erst angefangen, seit es *uns* gibt. Sie sind damit schon seit langem beschäftigt. Ich kann mir vorstellen, dass sie eifrig damit beschäftigt waren, Nero zu erzählen – solch unterdrückerische Personen, wie er sie in seiner Umgebung hatte, pflegten ein Wispern von einer Wache zu hören, und auf der Stelle wurde dies zur Meinung der Bevölkerung des ganzen Imperiums. "Das Volk von Rom...", oder "Alle Leute im Imperium glauben..." – seht Ihr? Irgendein Pfui-Bah, das von irgendeinem Gänschen gezischt wurde, das irgendwo hinten im fünften Korridor war und sich gerade den Zeh gestoßen hatte, nicht wahr, und dies wird dann zur öffentlichen Meinung.

Die Zeitung versucht nun, eine öffentliche Meinung hervorzubringen, und sehr oft stellt man fest, dass die Zeitungen sich mit weitreichenden Verallgemeinerungen befassen, für die man sie abschießen sollte. Ich werde Euch jetzt eine Verallgemeinerung vorführen, die einen Grenzfall darstellt, von der Ihr manchmal vielleicht nicht glaubt, dass es eine Verallgemeinerung ist, aber: "865 im Urlaub getötet" – riesige Schlagzeile, nicht wahr. Wisst Ihr, ich glaube, dass wenn so viele Leute Urlaub gemacht haben, dann wäre das keine Nachricht. Ich glaube, dass sich dies mit einer Minderheit beschäftigt. Versteht Ihr, was ich meine? Die Zeitung hat da eine Schlagzeile über die Leute, die in Unfällen während dieser Ferien gestorben sind, in denen unglücklicherweise so ungefähr 27 oder 28 Millionen Menschen waren. Und sie sprechen auf eine bestimmte Weise von den 800, folglich sieht es so aus, als wäre Urlaub irgendwie gefährlich, oder als wären Straßen gefährlich.

Flugzeuge haben es in den letzten Jahren abbekommen, und dennoch ist die Sicherheitsstatistik von Flugzeugen besser als die der Eisenbahn. Was sie gemacht haben, war dass sie immer mehr und mehr und mehr Passagiere transportiert haben, versteht Ihr. Und wenn sie daher dann einen Unfall hatten, dann war das in der Tat sehr spektakulär, aber statistisch gesehen und so weiter bedeutete dies weniger Unfälle pro Passagier und Meile als bei der Eisenbahn, und es ist, glaube ich, eine bei weitem bessere Statistik als bei einigen der anderen Transportmittel, die die Menschheit verwendet.

Aber die Statistik von transportierten Dampfschiffpassagieren und so weiter ist sehr stark rückläufig, weil es nicht mehr sehr viele Dampfschiffe gibt, die sehr viele Passagiere transportieren. Es ist kein sehr hohes Verkehrsaufkommen mehr. *Wenn also* ein Dampfschiff pro Jahr zerstört wird, dann hätten sie eine höhere Statistik von Todesopfern als in der ganzen Luftfahrt in diesem Jahr. Könnt Ihr mir folgen? Transportierte Passagiere – sehr geringe Anzahl.

Die Zeitung gibt sich nicht die Mühe, all das zu erklären, aber die Zeitung ist an sich natürlich eine Verallgemeinerung.

Es gibt bestimmte Arten von Regierung – der kommunistische Staat ist heutzutage eine Verallgemeinerung. Es ist *das Volk*. Jedermann rennt herum, "*das Volk*". Und macht etwas für *das Volk*. Ich kann diese Leute wirklich verstimmen, indem ich scheinbar auf intelligente Weise versuche, das Volk herauszuarbeiten, versuche die Leute zu finden, denen geholfen wird, denn jedermann, den ich sehe, wird erschossen.

Wenn es also hier irgend so ein abstraktes Bild gibt, das "*das Volk*" genannt wird, das aber auch gar nichts mit dem Volk zu tun hat – Kommunismus ist eine der feinsten Regierungsmethoden, die jemals von Unterdrückern entwickelt worden ist.

Sie regieren niemals jemanden, der da ist. Sie regieren nur "*das Volk*" oder "*die Massen*". Und sie haben nichts mit dem Volk und den Massen zu tun. Niemand findet jemals "*eine Massen*". Großes, schönes Abstraktum, das da herumsteht. Und wenn man in eine dieser super-hochgezüchteten, kollektivistischen, zivilisierten Philosophien und so weiter vordringt, sogenannten zivilisierten Philosophien, dann beschäftigt man sich einfach mit unterdrückerischen Philosophien.

Nun, diese Verallgemeinerung ist ein wichtiger Faktor. Das macht nun eine Person, die einfach unspezifisch sagt: "Also, sie sind sauer auf mich" – das macht sie nun nicht zu einer unterdrückerischen Person. Aber wenn sie es benutzt, um Euch Dinge reinzuwürgen, dann ist das schon eher so. "Jeder in der Schule denkt, dass du nichts taugst." "Sie", "alle" – diese allumfassenden Sachen, in Verbindung mit schlechten Nachrichten.

Es ist von großem Nutzen, dies zu wissen. Denn der Gegenschlag ist natürlich: "Wer ist ‚sie‘?" "Wie heißt ‚jedermann‘?" Und der Typ – er ist entweder PTS und ihm ist das gesagt worden, und deshalb sortiert er das aus und es lässt *ihn* sich besser fühlen, oder er ist unterdrückerisch und wird verteufelt zornig, weil er erwischte worden ist.

In Ordnung. Das ist das erste Merkmal: Befasst sich mit Verallgemeinerungen.

Zweites Merkmal: Eine solche Person befasst sich hauptsächlich mit schlechten Neuigkeiten, kritischen und feindseligen Bemerkungen, Abwertung und allgemeiner Unterdrü-

ckung. Nun, natürlich wissen wir *das*. Aber habt ihr jemals jemanden gekannt, der niemals irgend etwas Gutes über irgend jemanden gesagt hat? Tja, diese Person war ein Unterdrücker. Das ist ... es ist keine weitere Voraussetzung erforderlich. Diese Person war eine Zeitung... ich meine, ein Unterdrücker.

Hier haben wir das Kennzeichen des Unterdrückers, denn dies ist tatsächlich das Ausmaß der Vorgehensweise. Natürlich *tun* sie Leuten auch schlechte Dinge an, aber es gibt sicher – es gibt da nirgendwo irgendwo irgend jemand Gutes, nicht wahr, niemals. Und es ist einfach so, dass sie sich hauptsächlich mit schlechten Neuigkeiten, kritischen oder feindseligen Bemerkungen, Abwertung und allgemeiner Unterdrückung befassen. Und das ist ihre Handelsware.

Wenn Ihr nun dieser Person sagen würdet, dass sie Willi sagen solle, dass Ihr wirklich dankbar wart, dass er Euch gestern Abend nach Hause gebracht hat, dann wird diese Person dies niemals an Willi weitergeben. Niemals, niemals, niemals eine schmeichelhafte Bemerkung weitergeben. Niemals gute Neuigkeiten weitergeben, Punkt. Gute Neuigkeiten kommen nicht durch. Sie mögen vielleicht geradewegs zu einer Lüge werden. Die guten Neuigkeiten werden nicht durchkommen. Aber sie könnten geradewegs zu einer Lüge werden und auf die eine oder andere Art zu *schlechten* Neuigkeiten werden. Aber sie werden schlechte Neuigkeiten weitergeben, nur verändert, verschlimmert.

Nummer drei: (Dies ist das Merkmal, von dem ich gerade gesprochen habe.) Die Antisoziale Persönlichkeit nimmt Abänderungen vor, um Kommunikation zu verschlimmern, wenn er oder sie eine Mitteilung oder Neuigkeiten weitergibt. Gute Neuigkeiten werden angehalten, und nur schlechte Neuigkeiten werden, oft ausgeschmückt, weitergegeben. Dies ist nun ein verbreitetes Merkmal dieser Art von Persönlichkeit. Es geht nicht darum, dass Ihr ihnen gute Neuigkeiten gesagt habt oder dass Ihr ihnen schlechte Neuigkeiten gesagt habt. Das ist nicht dieser Punkt hier. Dies ist etwas anderes. Dieses andere ist folgendes:

Was auch immer durch ihre Hände läuft, wird abgeändert. Sie ändern Kommunikation ab. Wenn sie sagen, dass es zwei sind – drei. Aha. Wenn Ihr gesagt habt, es sei Dienstag, dann wird Donnerstag daraus, seht Ihr? Es gibt immer eine Abänderung in einer Kommunikation. Die Kommunikation dupliziert sich nicht, die Kommunikation verändert sich.

Wenn Ihr nun diesen alten Test hättet, den sie in der Armee verwenden, wo sie eine geflüsterte Botschaft über ein Dutzend Männer weitergeben lassen, um herauszufinden, was am anderen Ende herauskommt. Nun, in der britischen Armee drillen sie sie tatsächlich gewöhnlicherweise, und – nicht zu Demonstrationszwecken und so weiter – sie bringen sie dahin, dass sie tatsächlich eine übermittelte Kommunikation weitergeben werden. Aber wenn man diese zwölf Männer durchgehen würde, würde man herausfinden, dass nur – höchstens – einer oder zwei von ihnen die Kommunikation abgeändert hatten, und mit ihnen hätte man Leute vor sich, die entweder PTS wären oder unterdrückerisch.

Die abgeänderte Kommunikation: Sie verschlimmern normalerweise den Hauptinhalt der Kommunikation, aber ganz bestimmt ändern sie sie ab, versteht Ihr die Idee? Das ist deutlich etwas anderes als "die Person *befasst* sich mit schlechten Nachrichten." Seht Ihr das? Diese Person verändert Kommunikationen, die durch sie hindurch fließen.

Und das nächste Merkmal ist die Tatsache, dass ein Unterdrücker, die Antisoziale Persönlichkeit, nicht auf Behandlung, Verbesserung oder Psychotherapie anspricht. Keine Reaktion.

Ihr habt tatsächlich niemals mit den Ernstzunehmenden zu tun. Die steuern die Londoner "Daily Mail"<sup>58</sup> und Sachen dieser Art. Sie leiten die großen Banken dieser Welt – die ernstzunehmenden Unterdrücker. Sie sind nicht, sie sind ganz nüchtern betrachtet für Euch nicht erreichbar. Das sind die geisteskranken. Ich meine, der Geisteskranke ist für *keine* Psychotherapie wirklich erreichbar. Er ist so bekloppt, dass es seine engen Mitarbeiter normalerweise wissen, aber wenn er es in der Welt zu etwas gebracht hat und so weiter, dann ist er ganz und gar in der Lage, dies zur Norm zu machen – er macht dies zum normalen Umstand des Daseins.

Seht Ihr, er würde auf Euch schießen, mehr nicht. Ich meine den wirklich üblen. Es ist nicht so, dass keiner je vor Euch auf dem Auditingstuhl sitzen wird. Aber der wirklich üble – er kommt wirklich nie und setzt sich auf den Auditingstuhl, versteht Ihr? Und er, und die Leute die er beeinflusst, sind die einzigen Leute auf dem Planeten, die das nicht tun werden.

Er ist also Auditing nicht zugänglich. Mir fällt es etwas schwer, diesen Punkt hinüberzubringen, denn Ihr sagt, kein Fallgewinn und so weiter, diese Art von Sache; ja, das ist das Merkmal. Aber ich möchte Euch einfach darauf aufmerksam machen, dass Ihr diesen Typ nicht auf den Auditingstuhl bekommt – die schlimmsten davon. Ihr bekommt ihn überhaupt erst gar nicht auf den Auditingstuhl. Er ist irgendwo dahinten und zetert über Euch. Aber er würde nie hereinkommen und sich auf den Auditingstuhl setzen.

Wir also natürlich, die wir genug über den Verstand wissen, können diese Leute mit Sandstrahlern bearbeiten und sie mit Power-Prozessen, die auf verschiedene Arten angewendet werden, in die Luft jagen. Und wir können mit CCHs da hindurchbrausen. Und auf die eine oder andere Weise könnten wir zweifellos etwas für sie tun – wenn wir müssten. Aber das ist heute so. Das ist heute so. Und es ist nur deswegen so, weil wir die Anatomie dessen kennen, woraus sie bestehen, und weil wir den Rest von diesen Dingen kennen. Wir könnten heutzutage etwas für sie tun.

Aber es wäre ganz, ganz, ganz starke Teamarbeit erforderlich. Es würde eine Organisation erfordern, und vorzugsweise würde es eine erfordern, die die Herangehensweise einer Anstalt hätte, wenn man sich wirklich in diese Richtung begeben will. Und was damit gemeint ist, ist dass die Person, die daherkommt und der Auditing nicht geholfen hat – gut, wir können das modifizieren und sagen, okay, wenn ihr Auditing der unteren Grade nicht geholfen hat, wenn ihr die üblichen und gewöhnlichen Herangehensweisen des Auditings und so weiter nicht geholfen haben, dann ist diese Person ein SP. Wir können also sagen, dass sie von Psychotherapie nicht profitiert, denn wir arbeiten nicht in diesem Bereich. Sie spricht nicht auf Behandlung an, das ist sicher. Sie bessert sich nicht, das ist sicher. Und der Psychoanalytiker kam nie näher an sie heran als auf 1.000 Meilen. Und der Psychologe erkennt sie nicht einmal

---

<sup>58</sup> Anm.d.Übs.: 1896 gegründete Londoner Tageszeitung; war die erste erfolgreiche britische Boulevardzeitung.

Lasst mich dieses Merkmal noch einmal nennen: Er spricht nicht auf Behandlung oder Besserungsversuche oder Psychotherapie an. Keine Reaktion. Keine Veränderung.

Wenn man nun "Auditing" sagt – Auditing ist nun keine Psychotherapie, und es ist überhaupt keine normale menschliche Unternehmung – aber er wird auf die niedrigeren Formen von Auditing nicht ansprechen. Er wird auf kein Auditing bis, sagen wir mal, hinauf zu IV ansprechen.

Nun kann ein sehr geübter Auditor in einer Organisation und so weiter zweifellos diese Leute hernehmen und sie in Stücke zerlegen, wenn er sie dazu bringen könnte, ruhig zu halten. Aber wenn man anfangen wollte, jeden aufzusammeln, den es gäbe, dann bräuchte man eine Anstalt.

Es ist nicht so, dass dieser Bursche sich in der Gesellschaft geisteskrank verhalten hätte; es ist die Tatsache, dass er in dem Augenblick geisteskrank *werden* würde, wo irgend jemand so aussähe, als ob er auf geistigem Gebiet irgend etwas mit ihm machen wollte. Die eine Sache, die dieser Bursche nicht konfrontieren kann, ist sein eigener Verstand. Ihr müsst dies nun als eines der Motive seiner Tätigkeiten in Bezug auf Scientology erkennen. Er *wagt* es nicht, seinen eigenen Verstand zu konfrontieren! Er würde in Zitteranfälle verfallen! Er würde so ohrenzerreißend schreien, dass sie ihn für Jahre in eine Gummizelle sperren müssten, wenn er nur einen winzig kleinen Blick auf seinen eigenen Verstand werfen müsste. Versteht Ihr?

Und das ist der Grund, wenn Ihr daherkommt und sagt, wir werden Leute auditieren, wir werden Leuten Prozessing geben und wir werden etwas mit dem Verstand machen, das ist der Grund, warum diese Typen verrückt werden. Könnt Ihr mir folgen?

Sie stehen geradewegs vor den Staatsoberhäuptern und sagen: "Sie müssen diese Leute abschießen! Sie müssen diese Leute umbringen! Sie müssen etwas wegen dieser Leute unternehmen! Ooohhhrrrr!" Nicht wahr, so geistig gesund sprechen sie. Und natürlich würde ein Staat, der ihnen zuhören würde, von dieser Art Person geführt. Ich würde natürlich keine Namen nennen – Bolkey<sup>59</sup> unten in Victoria<sup>60</sup>, Smith<sup>61</sup> in Rhodesien. Ich möchte hier keine verleumderischen Bemerkungen von mir geben, also befasse ich mich einfach mit der Wahrheit. Versteht Ihr die Idee?

In dem Augenblick, in dem sie sich mit ihrem Verstand befassen, bewegen sich die Spukgeister, die sie die ganze Zeit mit sich herumtragen, ein bisschen. Und sie machen einfach "Sjaaahhhhh!"

Es geht also nicht darum, was Ihr macht. Ihr verschwendet einfach Eure Zeit, wenn Ihr diesen Leuten erklärt, dass Ihr nichts Schlechtes macht, dass alles, was Ihr macht, Leuten in Bezug auf ihrem Verstand zu helfen ist. Es ist der Gedanke, dass irgend etwas in irgendeiner

---

<sup>59</sup> Anm.d.Übs.: Vermutlich falsche Transskription, LRH dürfte "Bolte" gesagt haben: Sir Henry Edward Bolte \*1908, 1955-1972 Premierminister des australischen Bundesstaates Victoria.

<sup>60</sup> Anm.d.Übs.: Victoria, Bundesstaat von Australien, wo es Angriffe gegen Scientology von Seiten der Regierung gab.

<sup>61</sup> Anm.d.Übs.: Smith, Ian Douglas, Politiker in Rhodesien (heute Simbabwe), \* 1919; 1962-64 Finanzminister, suchte als Premierminister (1964-79) die Herrschaft der weißen Minderheit durch Unterdrückung der Schwarzen und einseitige Erklärung der Unabhängigkeit von Großbritannien (1965) zu sichern.

Art und Weise irgend etwas mit dem Verstand zu tun hat, was sie in schreiendes Entsetzen treibt! Das ist die Art von Verrückten, die hinter dieser Zeitungskette hier steht. Sie haben so jemanden im East Grinstead Stadt- und Landesplanungskomitee.

Macht Euch klar, mit was Ihr zu *tun* habt. Seid nicht *vernünftig*! Ihr könnt mit diesen Burschen nicht über Psychotherapie oder über den Verstand reden oder mit ihnen auf irgendeine Art und Weise Vernunftsargumente austauschen. In der Sekunde, in der ihr auch nur den allerkleinsten Vorhang vor diesem Thema lüftet, verfallen sie in irrationale Schreianfälle. Sie würden nichts weniger als Eure Exekution verlangen. Und Euer Verbrechen ist nicht das, von dem sie sagen, dass es Euer Verbrechen ist. Euer Verbrechen ist die Tatsache, dass Ihr sie beinahe dazu gebracht habt, etwas zu konfrontieren, was sie nicht konfrontieren können und nicht *wagen* zu konfrontieren! Und Ihr habt sie beinahe entlarvt, denn sie – seht Ihr, sie sind nicht gut unter ihrer eigenen Kontrolle, und sie erkennen, dass wenn sie die Kontrolle verlieren, sie dann zweifelsfrei weggesperrt werden. Sie wissen, dass sie so nahe am Irrsinn sind. Und das ist der Grund, aus dem sie speziell auf Euch wütend werden.

Gut, das war das vierte Merkmal.

Und das fünfte Merkmal ist: Um eine solche Persönlichkeit herum finden wir eingeschüchterte oder kranke Bekannte oder Freunde, die, wenn sie nicht tatsächlich in die Geisteskrankheit getrieben worden sind, sich im Leben nichtsdestoweniger auf eine gelähmte Art und Weise verhalten, versagen und keinen Erfolg haben.

Die Leute in der Nähe dieser Person versagen einfach. Ihr sagt, "Gut, da gibt es eine Familie, und sie haben immer Pech gehabt, nicht wahr. Sie haben einen Sohn verloren, und der andere ist in der Schule durchgefallen, der nächste ist im Gefängnis – und so weiter. Und dann gab es da Annemarie. Und Annemarie ist natürlich, tja, sie ist jetzt schon eine Weile in der Irrenanstalt, und..." Die Familie sieht so aus, als sei sie ganz furchtbar vom Pech verfolgt. Werdet schlau. Diese Familie ist nicht vom Pech verfolgt, diese Familie hat einen Unterdrücker in ihrer Mitte.

Sie bereiten anderen Schwierigkeiten. Wenn Ihr nun versucht, jene Leute in der Nähe des Unterdrückers zu behandeln – und jetzt kommt das, was sehr wichtig ist – dann erholen sie sich nicht. Ihnen geht es ein bisschen besser, und dann geht es ihnen schlechter, und ihnen geht es ein bisschen besser, und dann geht es ihnen schlechter, und dann geht es ihnen wirklich schlechter. Und dann, wenn es so aussieht, also ob sie sich wirklich erholen werden, dann *sterben* sie. Der Unterdrücker konnte das nicht ertragen; er hat sie dann einfach ausgelöscht.

Das ist das, gegen das Ihr angeht. Ihr habt da ein breit angelegtes familiäres Muster von Krankheit oder irgend so etwas, und Ihr unternimmt deswegen nichts aus der Richtung von Ethik und so weiter, tja, dann werdet Ihr bei keinem Mitglied dieser Gruppe irgendwelche Erfolge erzielen, außer Ihr bringt es aus dem Gesichtspunkt von Ethik in Ordnung.

Und deswegen könntet Ihr, wenn Ihr dies nicht wüsstet, einen schrecklichen Fehlschlag daraus machen, Leute zu auditieren. Wenn Ihr eine Gruppe von Leuten habt, die gewöhnlicherweise ein Haufen von Achterbahnfahrern sind, oder irgendwie krank oder glücklos und all diese Sachen, und wenn Ihr nicht argwöhnt, dass sich da ein Unterdrücker unter ihnen befindet und dass sie alle PTS sind, und Ihr irgend so eine Erklärung habt wie: "Sie haben in

den Sümpfen gewohnt, und natürlich waren sie vom Fieber befallen." Ich weiß nicht. Wer zur Hölle hat sie dazu gebracht, in den Sümpfen zu wohnen?

Und Nummer Sechs ist etwas, das eine rettende Gnade ist. Die Antisoziale Persönlichkeit sucht sich gewohnheitsmäßig das falsche Angriffsziel aus – gewohnheitsmäßig. Sie suchen sich immer das falsche Angriffsziel aus. Dies nun ist – dies wird sehr komisch. Wenn ihr Auto einen Platten bekäme, dann beschuldigten sie ihre Begleitung. Aber sie würden es nicht auf der Grundlage davon zusammenbringen, dass der Reifen seine Luft verloren hat. Das Auto bekam einen Platten, also wurden sie auf ihre Begleitung wütend. Ihr könntet nun sagen, tja, das ist ein menschlicher Zug. Gut, Menschen neigen dazu, auf die Dinge um sie herum wütend zu werden, über die sie wütend sind, und so weiter. Aber dies geschähe auf der Grundlage von Disassoziieren. Der Reifen ist platt. Jetzt auf die Begleitung wütend zu werden hat überhaupt nichts damit zu tun, dass der Reifen platt ist.

Und es würde bis zu dem Punkt gehen, wo die Tiefkühltruhe in der Küche einen schrecklichen Lärm verursacht – nicht wahr, rat-a-tat-tat und so weiter – also geht er hoch und repariert die Heißwasser-Rohre unter dem Dachboden. Und man wird diese Leute sehr oft sehen, und man findet, dass sie bei ihrer Arbeit ineffektiv sind. Sie sind insoweit ineffektiv bei ihrer Arbeit, dass wenn sie etwas bemerken *würden*, was falsch wäre, dann würden sie etwas anderes in Ordnung bringen.

Wenn sie eine Mitteilung von der Heulsarmee bekämen, dann würden sie losziehen und sich beim Gefängnis melden oder so etwas. Sie können nie ganz herausbekommen, wo was was wäre, versteht Ihr? Und das gilt auch umgekehrt. Wenn sie etwas in der Gesellschaft in Ordnung bringen wollen, dann werden sie diejenigen Leute angreifen, die dies nicht tun. Wenn man eine Regierung vor sich hat, die so agiert, dann weiß man *genau*, womit man es zu tun hat. Beispielsweise verpfuschen nicht wir die Geisteskranken; die Psychiater tun es. Sie greifen uns an, seht Ihr, und den Psychiater greifen sie nicht an. Versteht Ihr?

Es gibt da diese Riesenlücke. Es ist eine Situation mit einem falschen Angriffsziel, aber sie werden in Bezug auf ein falsches Angriffsziel so enthusiastisch, wie Ihr es noch nie erlebt habt! Was uns betrifft, ist dies jetzt nicht aus einer Verteidigungshaltung aus gesprochen; es ist einfach bemerkenswert, weil es eine rettende Gnade ist. Denn weil sie ein falsches Angriffsziel angreifen, haben sie keinen besonderen Erfolg. Das bedeutet, dass sie ineffektiv sind. Sie sind gewissermaßen tölpelhaft. Und Ihr müsst nicht annähernd so viel Angst vor Ihnen haben wie manche Leute sie haben. Denn es gibt jene eine Tatsache – jene eine Tatsache – jenes sechste Merkmal: falsches Angriffsziel. Ihr könnt Euch darauf absolut verlassen.

Wenn man einen unterdrückerischen General hätte, und er müsste einen Höhenzug von feindlichen Truppen säubern, tja, dann schickt er alle seine Männer in das Tal. Wenn er, um die Schlacht zu gewinnen, alle Artilleriestellungen ausschalten müsste und so weiter, nun, dann wird er die Wasservorräte des Feindes verschmutzen lassen. Es ist ein Angriffsziel, dass in diesem Ausmaß falsch ist. Wenn er auf A schießen sollte, schießt er auf B.

Und Ihr werdet diese Person finden als – nun, als eine Frau inmitten einer Familie, so irgend etwas. Sie wird die falschen Gründe für Sachen ausfindig machen und dann diese falschen Gründe in Ordnung bringen. Und es wird ziemlich tölpelhaft, wenn man sich das eine Weile lang anhört. "Also, schauen wir einmal. Willi ist im College durchgefallen." Und man

erwartet irgend so eine Bemerkung – "Deswegen werden wir Peter nicht auf das College schicken. Wir werden sie woandershin schicken", nicht wahr. "Wir sollten eine Diät anfangen." Es gibt da eine Disassoziation in Bezug auf diese Dinge, die manchmal schwer mitzubekommen ist, denn man bekommt nicht mit, was da vorgefallen war. Aber man bringt es zusammen. Aber haltet Ausschau nach diesem falschen Angriffsziel. Aber es wird Euch sehr gute Dienste erweisen, denn er wird niemals die richtige Sache angreifen.

Und hier kommt eine weitere rettende Gnade im Umgang mit diesen Leuten: Sie schließen keine Aktionszyklen ab. Wenn sie damit anfangen, einen Apfel auf das Regal zu legen, dann wird er nur den halben Weg dorthin zurücklegen, das ist sicher. Wenn sie einen Krieg in Sansibar beginnen, wird der nicht bis zum Ende kommen. Dieser unabgeschlossene Aktionszyklus – das ist einfach eine totale Dramatisation. Sie haben niemals diese Aktionszyklen abgeschlossen. Wenn sie einen abgeschlossen hätten, dann würden sie es herausfinden und ihn dann noch mal machen. Sie dürfen nicht ankommen, und sie kommen nicht an, und der Grund dafür liegt darin, dass ihr Zeitsinn vermurkst ist. Sie haben keine Vorstellung von aufeinanderfolgenden Ereignissen. Und deswegen schließen sie keine Aktionszyklen ab.

Diese Punkte sind übrigens alle empirisch; sie sind nicht theoretisch. Ich habe das nicht erwähnt. Diese Punkte sind nicht bloß theoretische Extrapolationen, für die ich mich hingesetzt habe und ausgerechnet habe, wie diese Persönlichkeit sein würde und so weiter. Nein. Damit werden einfach Tausende und Abertausende von Stunden Beobachtung ausgesiebt und die gemeinsamen Merkmale herausgesucht. Die Merkmale, die diese Leute gemeinsam haben. Diese Dinge sind an sich nicht unbedingt miteinander verbunden. Sie sind einfach Dinge, von denen man weiß, dass es die Merkmale sind, die ihnen allen gemeinsam waren. Es gibt noch eine Menge anderer Merkmale, die man ebenso gut anwenden könnte, versteht Ihr, aber man würde nicht unbedingt... Sie sind nicht unbedingt all diesen Unterdrückern gemeinsam. Manche haben sie, manche nicht. Und dies ist empirisch – mit anderen Worten, ermittelt durch tatsächliche Beobachtung und Erfahrung im Leben.

Und das anzusehen ist eines der wildesten Dinge, mit denen Ihr je zu tun hattet, nämlich dass er keinen Aktionszyklus abschließen kann. Ihr beobachtet einen Unterdrücker dabei, wie er versucht, einen Aktionszyklus zu beenden und so weiter, er überlegt es sich anders und geht zu einem falschen Angriffsziel über. Sie werden zwischen falschem Angriffsziel und Aktionszyklus hin- und herwechseln, seht Ihr? Sie fangen damit an, einen Aktionszyklus zu beenden, tja, dann werden sie das Angriffsziel auf etwas anderes verlagern. Es wird irgendeinen Grund geben, warum sie diesen Aktionszyklus nicht beenden können; sie müssen etwas anderes machen, und Ihr – auf einmal werdet Ihr sie anschauen, und Ihr sagt: "He – das hat überhaupt nichts damit zu tun, was du vorher gemacht hast, und du musst dies nicht tun, um etwas anderes zu machen", und sie wissen einfach, dass Ihr Unrecht habt, Mann!

Jetzt Nummer Acht: Viele Antisoziale Personen werden sich freimütig zu den erschreckendsten Verbrechen bekennen – wenn sie dazu gezwungen werden; sie werden nicht den Anflug eines Gefühls von Verantwortung dafür haben. Das heißt, wenn eine solche Person Verbrechen gesteht, dann werdet Ihr dies herausfinden: "Oh ja. Ich habe das Baby umgebracht. Ja, ja. Ja, ich habe all die Polizisten umgebracht, nicht wahr. Bla-ah-blah, Bla, Bla." Und Ihr sagt: "Also, was hat dir das Baby getan, dass du seinen Kopf mit einer 45er wegpusten musstest?" "Tja, ich weiß es wirklich nicht. Weiß nicht. Tut mir sehr leid, joh. Gibt's noch

mehr Babies zum Erschießen?" Versteht Ihr? Überhaupt kein Verantwortungsgefühl. Sie treiben Euch zum Wahnsinn.

Sie treiben einen Polizisten zum Wahnsinn, der versucht, solche Burschen zu verhören und so weiter. Der Bursche wird alle Verbrechen unter der Sonne gestehen, nicht wahr. Und Reformisten werden verrückt daran, nicht wahr, denn nachdem der Bursche all diese Verbrechen gestanden hat, sagt er: "Na und?" Die Vorstellung von einem Verbrechen ist – nun, Ihr denkt, dass dies Verbrechen sind, er tut es nicht. Sie haben keinerlei Einstufung von Verhalten, verschiedenen Arten von Verhalten – dass es so etwas wie gutes Verhalten und schlechtes Verhalten gibt, nettes Verhalten und angenehmes Verhalten. Es gibt keine verschiedenen Arten von Verhalten. Und sie übernehmen gewiss keinerlei Verantwortung für die wildesten Verbrechen, und dies ist die eine Sache, die sich zeigt. Und wenn Ihr dies hört, Junge – denn vielleicht hat Euch der Typ bis zu diesem Zeitpunkt zum Narren gehalten. Ihr hört davon, wie er seine Frau umgebracht hat und seine ganze Familie verdorben hat. Und er sitzt da, er hat ein nettes Lächeln auf seinem Gesicht und so weiter. Uuuh! Moment mal! Das ist ein unterdrückerisches Merkmal, und Ihr werdet feststellen, dass dann der Rest der Einzelheiten, die bislang unbeachtet waren, anfangen, sich einzuordnen. Keine Verantwortung für begangene Handlungen.

Diese Art von Sache passiert. Es kann übrigens in jede Richtung von Verbrechen gehen. Es ist nicht ein Art von Verbrechen oder eine andere Art von Verbrechen oder eine Art von Verhalten oder eine andere Art von Verhalten. Es ist interessant, dass sie Kleptomanie so erklären, dass "die Hand hinüberwanderte und etwas nahm und es in die Tasche steckte." Und sie stehen beiseite und schauen zu, wie die Hand dies in einer abgetrennten Weise tut. Es ist fantastisch. "Ja, nun, sie nahmen das ganze Geld aus der Kasse. Ja, ja, ja, ja." Und wenn Ihr dem nachgeht – nun, was sie tatsächlich getan haben, bestand darin, ihre Hände dabei zu beobachten, wie sie das Geld aus der Kasse nahmen und es in ihre Taschen steckten. Und sie machten dies ein bisschen überrascht und vielleicht hatten sie sogar ein schwaches, tadelndes Gefühl, dass ihre Hand dies nicht tun sollte. Aber sie haben nichts damit zu tun. Es ist fantastisch.

Nun – Die Antisoziale Persönlichkeit unterstützt nur destruktive Gruppen und wütet gegen jede konstruktive Gruppe oder Gruppe, die für Verbesserung ist, und greift sie an. Wenn man wüsste, dass eine Person ein Unterdrücker wäre und so weiter, dann könnte man sofort voraussagen, was ihre Reaktion gegenüber einer anständigen Gruppe oder gegenüber einer kriminellen Gruppe wäre. Und wenn man zum Beispiel eine in einem Parlament oder einer Volksvertretung hat, und man würde wissen wollen, gegen welche Art von Gruppe es versuchen würde, Gesetze zu erlassen, dann könnte man es einfach so aufgreifen, denn sie werden gegen jede Gruppe, die für Verbesserung ist, Gesetze erlassen, und Aufruhr-Draufuhr. "Also, draußen in Cleveland herrscht Aufruhr und sie bringen sich gegenseitig um. Na, das ist kein Grund, irgend etwas gegen die ‚Ich werde mich erheben‘-Gesellschaft in Cleveland zu machen. Aber Sie sagten, dass die Polizeibehörde da in Cleveland – Sie sagten, dass sie versuchte, Eigentum zu schützen und so fort. Tja, schießt sie ab." Versteht Ihr die Vorstellung? "Und dass es da ein paar Geistliche gab und dass sie tatsächlich eine moderate Vorgehensweise angeraten haben und so fort. Also, die werden wir mal untersuchen lassen."

Es ist eine Umkehrung. Es ist das Negative des Positiven. Es ist so, dass sie das, was man normalerweise als Recht und Ordnung erwartet hätte, umkehren werden. Nicht wahr, man unterstützt die Aufrührer und man geht gegen die Leute vor, die versuchen, Aufruhr zu verhindern, wisst Ihr. Man unterstützt die Lohnempfänger und man steckt die Obdachlosen in die Millionärsklasse, wenn es irgend geht, seht Ihr. Man belohnt niedrige Statistiken, so würden wir es nennen, dauernd und fortwährend.

Unabhängig nun von der Gruppe, der Charakter der Aktionen, die von dieser Art von Persönlichkeit gutgeheißen werden, ist, dass es destruktive Aktionen sind. Ja, das war eine gute Sache – er kam herein und pustete ihm den Kopf mit einer Schrotflinte weg. Und das war eine schlechte Sache – sie buk einen Kuchen und gab ihn den Kindern.

Wenn man also eine gute Aktion hat und eine Person sie gutheißt, dann ist sie wahrscheinlich nicht unterdrückerisch. Aber wenn sie – eine Person scheint die ganze Zeit über gute Aktionen zu missbilligen, man kann nicht richtig herausbekommen, was es damit auf sich hat. Also, lasst Euch nicht so weit abbringen. Ihr sprecht mit einem Unterdrücker.

Diese guten – schlechten Aktionen – nicht war, diese Aktionen: "Also, das war wahrscheinlich eine gute Sache, dass die Atombombe auf Hiroshima gefallen ist, denn jetzt konnten sie... bis – der Krieg war eine gute Sache, denn die Wissenschaftler konnten so viele neue Dinge erfinden..." Was ist das? Nicht wahr. Nun, was das ist, es ist Unterdrückung. Es ist das Gutheißen einer destruktiven Aktion und das Hemmen von konstruktiven Aktionen.

Sie werden sich übrigens selber an konstruktive Leute dranhängen und versuchen, sie zu zerschmettern. Sie werden so weit gehen. Ihr findet das in Hollywood. Junge, Junge, oh Mann. Wenn man sich je daran machen würde, Hollywood zu säubern, dann hätte man einen Hauptspaß.

Und das elfte: Anderen zu helfen ist eine Tätigkeit, die die Antisoziale Persönlichkeit nahezu Amok laufen lässt. Unternehmungen jedoch, die im Namen von Hilfe zerstören, werden stark unterstützt. Wirklich, alles, was jemandem hilft, ist schlecht. Und Dinge, die nicht helfen, sind gut. Aber wenn man eine wirklich durcheinandergebrachtes Schlamassel hat, wo die Medizinmänner einer wie der andere alle Dorfbewohner umbringen, aber ein großes Schauspiel daraus machen, was das für eine gute Sache ist, ja, dann werden sie diese Medizinmänner bis zu ihrem letzten Groschen und zur letzten Unze Energie unterstützen. "Jawohl, diese Typen sind großartig!" Seht Ihr?

Die Idee dahinter ist, jedermann loszuwerden. Man kann diese Merkmale mehr oder weniger extrapolieren. Wenn jedermann elend werden würde, dann könnte man sie alle loswerden, und sie würden alle verschwinden, und dann würden sie alle sterben, und dieser Bursche wäre dann sicher, versteht Ihr. Tja, das funktioniert prima, nur dass die Leute um ihn herum nicht die Leute sind, die um ihn herum sind, also wird es natürlich niemals funktionieren.

Und dann das letzte: Die Antisoziale Persönlichkeit hat einen schlechten Sinn für Eigentum und denkt, dass die Idee, das irgend jemandem irgend etwas gehört, ein Vorwand ist, der erfunden wurde, um Leute zum Narren zu halten. Nichts wird jemals besessen. Und man hört diesen Typen manchmal zu; sie geben wirklich bloß vor, dass Leuten Dinge gehören und so weiter. Man beobachtet dieses Merkmal, es wird nahezu auf jämmerliche Weise amüsant.

Der Grund dafür, dass sie das Auto nahmen und es kaputt machten, und der Grund dafür, dass sie Euer Auto kaputt gemacht haben, liegt darin, dass es nicht Euer Auto ist. Ihr habt es gekauft und dafür bezahlt und Euch die Seele aus dem Leib geschwitzt, um das Ding abzuzahlen, und Ihr habt es beschützt und darauf aufgepasst und so weiter, aber es ist nicht Euer Auto. Ihr gebt nur vor, dass es Euer Auto ist.

Man könnte nun sagen, dass es noch zwei oder drei andere geben könnte. Und man könnte sagen, dass es ein ungeheueres Gefühl von Wichtigkeit oder Überlegenheit und so weiter ist, das damit zu tun hat. Nun gut, man hat diese Merkmale der paranoiden Persönlichkeit zugeordnet, aber sie haben damit nichts zu tun.

Die Tatsache, dass irgendein Typ glaubt, dass er furchtbar wichtig ist, und ein anderer Typ glaubt, dass er unwichtig ist und so fort hat nichts, aber auch gar nichts mit Unterdrückung zu tun.

Es ist ein anderes Persönlichkeitsmerkmal, und ein paar Typen sind wirklich lächerlich, was das Thema Wichtigkeit angeht. Aber wenn Ihr jemals wirklich die wichtigen Kerle sehen wollt, nun, dann geht los und sprecht mit ein paar Straßenarbeitern oder ein paar Putzfrauen oder so etwas. Also, sie sind sehr wichtige Leute! Und man glaubt, dass diese Leute aufgrund ihrer Position im Leben sich selber für unwichtige Leute halten würden. Nun, es ist fast umgekehrt, je tiefer ein Bursche steht, um so mehr muss er seine Wichtigkeit behaupten. Wenn Ihr jemals jemanden sehen möchtet, der sich in Bezug auf Wichtigkeit in die Brust wirft, dann müsst Ihr jemanden nehmen, der nicht wirklich sehr wichtig ist, und dann wird er *sehr wichtig*.

Was Beherrschung angeht, in der Gesellschaft wird Beherrschen total mit Unterdrückung durcheinandergebracht. Mit Beherrschen ist nichts verkehrt. Wenn ich sage, dass damit nichts richtig, andererseits nichts verkehrt ist – es ist einfach so, dass Beherrschung Beherrschung ist, versteht Ihr. Georg beherrscht seine Firma. Er herrscht über seine Familie, oder sie beherrscht irgend etwas – na und? Seht Ihr? Es geht darum, was sie mit dieser Beherrschung tun, das ist es, worauf es ankommt. Dass sie beherrschen hat nichts mit irgend etwas zu tun. Könnt Ihr dem folgen?

Obwohl nun eine Person glaubt, dass sie wichtig ist, oder nicht glaubt, dass sie wichtig ist – sie haben festgelegt, dass dies Merkmale der Paranoia sind. Und ich habe einige Leute gesehen, die glaubten, dass sie ungeheuer wichtig seien – fantastisch – und die ganze Zeit davon sprachen. Aber das war einfach eine verrückte Psychose inmitten davon. Man wird nicht finden, dass alle Unterdrücker die Vorstellung haben, dass sie wichtig sind. Das ist kein gemeinsamer Nenner. Es gibt also viele andere Merkmale, die Ihr in diesem Gebiet finden werdet. Aber ich glaube nicht, dass Ihr feststellen werdet, dass diese gemeinsame Nenner sind.

Ich habe Euch gerade ein Dutzend gemeinsame Nenner genannt, an denen sie *erkannt* werden können. Diese werden sich als wahr erweisen. Zusätzlich zu diesen wird es noch alle möglichen wilden Eigentümlichkeiten geben – wilde Eigentümlichkeiten, sonderbare Unterschiede, persönliche Verschrobenheiten und Merkwürdigkeiten. Ihr werdet solche Sachen haufenweise finden. Aber sie erweisen sich nicht durch die Bank hindurch als gleich bleibend. Glaubte nicht, dass wenn Ihr einen getroffen habt, der denkt, dass er die ganze Zeit über einen

grünen Hut auf haben müsse, damit er sicher ist, dass deswegen alle SPs grüne Hüte haben müssten, denn es ist nicht so. Das war dieser spezielle SP.

Aber die anderen ein Dutzend Merkmale, die ich Euch gerade genannt habe, von denen glaube ich, dass Ihr feststellen werdet, dass sie sich als ziemlich gleich bleibend wahr erweisen werden, über all diese Unterdrücker hinweg. Achtet nun auf diese Dinge, und Ihr werdet... dies sind übrigens Dinge, die für Auditoren sehr überraschend sind. Ein Auditor zieht diesem Typ ein paar Overts, und dieser Typ hat das Sparschwein seines kleinen Bruders ausgeraubt, und er hat seine Schwester mit einem Hammer auf den Kopf geschlagen, und er sitzt einfach da, nicht wahr, und erzählt. Der Frau gehörte Besitz, und er hat ihn beim Spielen verloren; sie ist seitdem immer mittellos gewesen. Er hat sie in Omaha sitzen gelassen.

Ihr haltet nach irgendeiner Reaktion auf diesem Meter Ausschau, versteht Ihr. Ihr haltet danach Ausschau, dass dieser Typ eine Erkenntnis bekommt; Ihr haltet danach Ausschau, dass irgend etwas passiert. Ihr habt ein paar fantastische Overts von diesem Typen bekommen, und Ihr bekommt dabei keinerlei Tonarm. Tja, der lächerliche Teil davon ist, dass die Overts wahrscheinlich nicht einmal wahr sind. Er versucht wahrscheinlich einfach, Euch zu entsetzen. Vielleicht hat er sie begangen, vielleicht hat er sie nicht begangen. Aber wenn er sie begangen hat, dann hatte er keine Verantwortung dafür. Achtet mal auf Dinge dieser Art.

Ihr solltet also diese verschiedenen Merkmale kennen, seht Ihr? Ihr solltet wissen, woraus sie bestehen. Und wenn Ihr wisst, dass sie die gemeinsamen Nenner sind, dann beweist es nicht allzu viel, wenn Ihr eines davon seht, bis zwei oder drei weitere dazukommen. Jetzt wisst Ihr Bescheid. Und Ihr sagt: "Aaaah, aaaah, aaaah! Kein Wunder, dass Annemarie die ganze Zeit Achterbahn fährt", versteht Ihr. "Schau Dir diesen Typ an, Peter." Nicht wahr, was auch immer es ist.

Wie auch immer, die Fertigkeiten eines Auditors hängen davon ab, wie gut er die Situation erkennt, die er auditiert. Und wenn Ihr so eine für sich stehende Reihe von Merkmalen habt, die Euch eine gewisse Voraussage ermöglichen, dann werden sie wertvoll. Und wenn Ihr ein Dutzend Merkmale habt, die, wenn Ihr sie bei einem PC beobachtet habt, und wenn einige weitere dieser Merkmale aus dem Dutzend dazukommen – jetzt wisst Ihr, was Ihr vorhersagen könnt. Ihr werdet kein Fallgewinn voraussagen, Ihr werdet eine Katastrophe voraussagen, Ihr werdet ein totales Schlamassel in allen Richtungen voraussagen. Und irgendwo entlang dieser Strecke befreit Ihr Euch besser von dieser Last, denn Ihr auditiert einen Fall vom Ethiktypus, und ist überhaupt nicht Eure Aufgabe.

Wenn Ihr seht, wie jemand Achterbahn fährt – sie fühlten sich gut, und dann fühlten sie sich schlecht – Ihr sagt: "Also, Scientology hat ihnen geschadet." Nein, Scientology hat Ihnen nicht geschadet, aber indem sie Auditing bekamen, zogen sie die Aufmerksamkeit eines Unterdrückers auf sich, der sich schnell daran machte, ihnen ein Cave-In zu bereiten! Und Ihr macht bei jemandem ein S&D, und Ihr findet den falschen Unterdrücker, nun, der P – Ihr erhaltet eine Achterbahnfahrt – eine Suche und Entdeckung – Ihr erhaltet eine Achterbahnfahrt, Ihr erhaltet eine Person, die sich verschlechtert. Aber denkt auch daran, dass die Situation vorkommen kann, dass ihr ein vollständig perfektes S&D durchgeführt habt, und dann hat sie eine Woche später einen anderen SP getroffen. Seht Ihr, das könnte es ebenfalls geben.

Nun, ich hoffe, dass dies für Euch nützlich sein wird. Es ist ein scheußliches Thema. Ich hasse es, Euch so eine Sache in den Schoß zu werfen. Aber ich bevorzuge es, Euch das zu erzählen, als dass Ihr es in einem Auditingstuhl herausfinden müsst. Ich glaube, dass es vielleicht nützlich für Euch sein könnte. Nun, es wird einen Artikel geben, der über dieses spezielle Thema veröffentlicht werden wird. Aber Ihr solltet diese zwölf Merkmale kennen.

Vielen Dank.

Remimeo

## **DIE ANTISOZIALE PERSÖNLICHKEIT DER ANTI-SCIENTOLOGE**

Es gibt gewisse Merkmale und geistige Einstellungen, die etwa 20 % einer Rasse dazu bewegen, sich jeder Unternehmung oder Gruppe, die etwas verbessern will, mit Gewalt zu widersetzen.

Solche Leute haben bekanntermaßen antisoziale Tendenzen.

Wenn die rechtlichen oder politischen Strukturen eines Landes sich dahin entwickeln, dass sie das Vordringen solcher Persönlichkeiten in Vertrauenspositionen begünstigen, dann werden alle zivilisierenden Organisationen des Landes unterdrückt und eine Barbarenherrschaft von Verbrechen und wirtschaftlichen Zwängen folgt.

Antisoziale Persönlichkeiten lassen Kriminalität und verbrecherische Handlungen fortbestehen. Der Zustand von Anstaltsinsassen lässt sich gewöhnlich auf den Umgang mit solchen Persönlichkeiten zurückführen.

Wir sehen also, dass es im Bereich von Regierungen, von polizeilichen Tätigkeiten und auf dem Gebiet der geistigen Gesundheit – um nur einige zu nennen – wichtig ist, diesen Persönlichkeitstyp erkennen und isolieren zu können, um die Gesellschaft und das Individuum vor den destruktiven Folgen zu schützen, die entstehen, wenn man solchen Personen freien Lauf dabei lässt, anderen zu schaden.

Da sie nur 20 % der Bevölkerung ausmachen, und da nur 2½ % unter diesen 20 % wahrhaft gefährlich sind, sehen wir, dass wir mit nur sehr wenig Anstrengung die Lage der Gesellschaft wesentlich verbessern können.

Bekannte, ja leuchtende Beispiele für eine solche Persönlichkeit sind natürlich Napoleon und Hitler. Dillinger, Pretty Boy Floyd, Christie<sup>62</sup> und andere berühmte Verbrecher waren bekannte Beispiele der antisozialen Persönlichkeit. Aber angesichts einer solchen Starbesetzung in der Geschichte übersehen wir die weniger leuchtenden Beispiele und nehmen nicht wahr, dass solche Persönlichkeiten heute häufig mitten unter uns weilen, oft unentdeckt.

Wenn wir dem Grund nachgehen, warum ein Unternehmen Bankrott gemacht hat, werden wir unausweichlich irgendwo in den Reihen dieses Unternehmens die antisoziale Persönlichkeit eifrig am Werk finden.

---

<sup>62</sup> Anm.d.Übs.: John Dillinger, berühmtester amerikanischer Bankräuber, 1902-1934; Pretty Boy Floyd, berühmter amerikanischer Gangster 1904-1934; Christie: englischer Serienmörder aus der Mitte des 20. Jahrhunderts.

In Familien, die auseinander brechen, stellen wir gewöhnlich fest, dass die eine oder die andere der daran beteiligten Personen eine solche Persönlichkeit hat.

Wo das Leben hart geworden und erfolglos ist, wird eine sorgfältige Überprüfung des Bereichs durch einen ausgebildeten Beobachter eine oder mehrere solche Persönlichkeiten am Werk finden.

Da 80 % von uns versuchen vorwärtszukommen, und nur 20 % uns daran zu hindern versuchen, würde unser Leben viel leichter zu leben sein, wenn wir gut darüber unterrichtet wären, wie eine solche Persönlichkeit genau in Erscheinung tritt. Dann könnten wir sie entdecken und uns viele Misserfolge und viel Herzeleid ersparen.

Es ist daher wichtig, die charakteristischen Eigenschaften der antisozialen Persönlichkeit zu untersuchen und aufzuführen. Auf Grund des Einflusses, den sie auf das tägliche Leben so vieler hat, ist es für anständige Menschen erforderlich, besser über dieses Thema unterrichtet zu sein.

### CHARAKTERISTISCHE EIGENSCHAFTEN

Die antisoziale Persönlichkeit hat die folgenden charakteristischen Eigenschaften:

1. Er oder sie spricht nur in sehr groben Verallgemeinerungen. "*Sie* sagen...", "Alle Leute denken...", "Jeder weiß..." und solche Ausdrücke werden ständig benutzt, insbesondere bei der Verbreitung von Gerüchten. Wenn man nun fragt, wer "alle Leute" sind, stellt es sich gewöhnlich heraus, dass es eine Quelle ist und aus dieser Quelle hat sich die antisoziale Persönlichkeit etwas zurechtgezimmert, was sie als die Meinung der gesamten Gesellschaft ausgibt.

Für sie ist das etwas Natürliches, da ihnen die ganze Gesellschaft als eine große, feindliche Allgemeinheit erscheint, die sich insbesondere gegen die antisoziale Persönlichkeit wendet.

2. Eine solche Person beschäftigt sich hauptsächlich mit schlechten Nachrichten, kritischen oder feindseligen Bemerkungen, Abwertungen und allgemeiner Unterdrückung. "Klatschbase" oder "Unheilverkünder" oder "Gerüchteschürer" waren einmal Bezeichnungen für solche Personen.

Es ist bemerkenswert, dass eine solche Person keine guten Nachrichten oder schmeichelhafte Bemerkungen weitergibt.

3. Die antisoziale Persönlichkeit ändert Kommunikation zum Negativen hin, wenn er oder sie eine Mitteilung oder Nachricht übermittelt. Gute Nachrichten werden gestoppt und nur schlechte Neuigkeiten werden, oft ausgeschmückt, weitergegeben. Eine solche Person gibt auch vor, "schlechte Nachrichten" zu übermitteln, die in Wirklichkeit erfunden sind.
4. Ein Merkmal der antisozialen Persönlichkeit – und einer der traurigen Umstände in diesem Zusammenhang – ist, dass sie nicht auf Behandlung oder Besserungsversuche oder Psychotherapie anspricht.

5. In der Umgebung einer solchen Persönlichkeit finden wir eingeschüchterte oder kranke Partner oder Freunde, die, wenn sie nicht tatsächlich in den Wahnsinn getrieben werden, doch in ihrem Leben wie gelähmt sind, versagen, keinen Erfolg haben.

Diese Leute machen anderen Schwierigkeiten.

Wenn die der antisozialen Persönlichkeit nahestehenden Leute behandelt oder ausgebildet werden, haben sie keinen stabilen Gewinn, sondern fallen prompt zurück oder verlieren den Nutzen ihres Wissens, weil sie unter dem unterdrückerischen Einfluss dieser anderen Person stehen.

Bei körperlicher Behandlung erholen sich Gefährten dieser Person gewöhnlich nicht in der erwarteten Zeit, sondern verschlechtern sich und genesen nur dürftig.

Es ist ziemlich nutzlos, solche Personen zu behandeln, ihnen zu helfen oder sie auszubilden, solange sie weiter unter dem Einfluss ihrer Beziehung zur antisozialen Person stehen.

Weitaus die meisten Geisteskranken sind wegen solcher Beziehungen zu antisozialen Personen geisteskrank und erholen sich aus demselben Grund nicht leicht.

Ungerechterweise finden wir die antisoziale Persönlichkeit nur selten tatsächlich in einer Anstalt. Nur ihre "Freunde" und Familienangehörige sind dort.

6. Die antisoziale Persönlichkeit sucht sich gewohnheitsmäßig das verkehrte Angriffsziel aus.

Wenn ein Reifen platt ist, weil sie über Nägel gefahren ist, wird er oder sie einen Mitfahrer oder eine Quelle, die die Störung nicht verursacht hat, verfluchen. Wenn das Radio beim Nachbarn nebenan zu laut dröhnt, gibt er oder sie der Katze einen Fußtritt.

Wenn A der offensichtliche Grund ist, gibt die antisoziale Persönlichkeit unweigerlich B oder C oder D die Schuld.

7. Die antisoziale Person kann keine Aktionszyklen abschließen.

Um solche Menschen herum häufen sich unabgeschlossene Projekte an.

8. Viele antisoziale Personen werden sich frei zu den erschreckendsten Verbrechen bekennen, wenn sie dazu gezwungen werden, aber sie werden keinen Schimmer von Verantwortungsgefühl dafür haben.

Ihre Aktionen haben wenig oder nichts mit ihrem eigenen Willen zu tun. Es "geschah einfach".

Sie haben keinen Sinn für richtige Verursachung und können daher vor allem kein Gefühl der Reue oder Scham empfinden.

9. Die antisoziale Persönlichkeit unterstützt ausschließlich destruktive Gruppen und wütet gegen jede Gruppe, die konstruktiv ist oder etwas verbessern will, und greift sie an.

10. Dieser Persönlichkeitstyp heißt nur destruktive Handlungen gut und kämpft gegen konstruktive oder hilfreiche Aktionen oder Unternehmungen.

Insbesondere der Künstler ist oft ein Magnet für Leute mit antisozialer Persönlichkeit, die in seiner Kunst etwas sehen, was zerstört werden muss, und sich unter dem Deckmantel der "Freundschaft" daranmachen, dies zu versuchen.

11. Anderen zu helfen ist eine Tätigkeit, die die antisoziale Persönlichkeit beinahe Amok laufen lässt. Unternehmungen jedoch, die unter der Bezeichnung "Hilfe" zerstören, werden intensiv unterstützt.
12. Die antisoziale Persönlichkeit hat einen schlechten Sinn für Eigentum und hält den Gedanken, dass irgend jemand etwas besitzt, für einen Vorwand, um damit die Leute zu betrügen. Nichts wird je wirklich besessen.

### DIE GRUNDLEGENDE URSACHE

Der eigentliche Grund, warum die antisoziale Persönlichkeit sich so verhält, wie sie es tut, liegt in einem verborgenen Horror vor anderen.

Für eine solche Person ist jedes andere Wesen ein Feind, der offen oder heimlich vernichtet werden muss.

Die fixe Idee besteht darin, dass das Überleben selbst davon abhängt, "andere niederzuhalten" oder "Leute in Unwissenheit zu halten".

Wenn irgend jemand verspricht, andere stärker oder klüger zu machen, erleidet die antisoziale Persönlichkeit äußerste Qualen persönlicher Gefahr.

Ihre Überlegung ist die, dass, wenn sie bereits so viele Schwierigkeiten mit schwachen oder dummen Leuten um sie herum hat, es ihren Untergang bedeuten würde, sollte jemand stark oder klug werden.

Eine solche Person hat kein Vertrauen und zwar in solchem Maße, dass sie fast nur entsetzliche Angst hat. Dies wird gewöhnlich maskiert und nicht enthüllt.

Wenn eine solche Persönlichkeit durchdreht, ist die Welt voller Marsmenschen oder dem FBI und jede Person, die ihr begegnet, ist für sie wirklich ein Marsmensch oder ein FBI-Agent.

Aber die große Masse dieser Leute zeigt nach außen hin keine Anzeichen von Geisteskrankheit. Sie erscheinen ganz vernünftig. Sie können *sehr* überzeugend wirken!

Die vorstehende Liste besteht jedoch aus Dingen, die eine solche Person an sich nicht feststellen kann. Das ist so wahr, dass Sie, wenn Sie gedacht haben, Sie hätten sich selbst unter einem der vorstehenden Punkte gefunden, ganz sicher nicht antisozial sind. Selbstkritik ist ein Luxus, den sich die antisoziale Person nicht leisten kann. Sie muss **Recht** haben, weil sie sich ihrer eigenen Einschätzung nach in ständiger Gefahr befindet. Wenn Sie ihr beweisen, dass sie **Unrecht** hat, könnten Sie ihn oder sie sogar ernstlich krank machen.

Nur der geistig gesunde, wohl ausgeglichene Mensch versucht, sein Verhalten zu korrigieren.

## ERLEICHTERUNG

Wenn Sie mit Hilfe einer sachgemäßen Suche & Entdeckung Ihre Vergangenheit von all jenen antisozialen Persönlichkeiten säubern würden, die Sie gekannt haben, und wenn Sie sich dann von ihnen trennen würden, könnten Sie eine große Erleichterung erleben.

Ebenso könnte sowohl soziale als auch wirtschaftliche Erholung eintreten, wenn die Gesellschaft diesen Persönlichkeitstyp als ein krankes Wesen erkennen und ihn isolieren würde, so wie sie jetzt Leute mit Pocken in Quarantäne steckt.

Die Dinge werden mit großer Wahrscheinlichkeit nicht viel besser werden, solange es 20 % der Bevölkerung gestattet wird, das Leben und die Unternehmungen der restlichen 80 % zu beherrschen und zu schädigen.

Da das Mehrheitsprinzip der politische Brauch der heutigen Zeit ist, sollte in unserem täglichen Leben die geistige Gesundheit der Mehrheit selbst zum Ausdruck kommen, ohne die Einmischung und Zerstörung der sozial Gestörten.

Das Traurige daran ist, dass diese sich selbst nicht helfen lassen wollen und nicht auf eine Behandlung ansprechen, wenn man ihnen zu helfen versucht.

Das Verstehen und die Fähigkeit, solche Persönlichkeiten zu erkennen, könnten eine entscheidende Veränderung in unserer Gesellschaft und in unserem Leben bringen.

## DIE SOZIALE PERSÖNLICHKEIT

Der Mensch lässt sich in seinen Ängsten leicht zu Hexenjagden hinreißen.

Man braucht nur "Leute mit schwarzen Kappen" als die Bösewichte hinzustellen, und das Niedermetzeln von Leuten mit schwarzen Kappen kann beginnen.

Diese Eigenschaft macht es der antisozialen Persönlichkeit sehr leicht eine chaotische oder gefährliche Umwelt zustande zu bringen.

Der Mensch ist in seinem Zustand als Mensch nicht von Natur aus mutig oder besonnen. Und er ist nicht zwangsläufig böseartig.

Selbst die antisoziale Persönlichkeit ist sich auf ihre verdrehte Weise ganz sicher, dass sie in bester Absicht handelt, und sie betrachtet sich gewöhnlich als die einzige anwesende gute Person, die alles nur zum Wohle aller tut. Der einzige Haken an ihrer Überlegung ist der, dass, wenn sie alle Leute tötet, niemand mehr übrigbleibt, den sie vor dem eingebildeten Bösen beschützen kann. Ihr *Verhalten* in der Umwelt und gegenüber den Mitmenschen ist die einzige Methode, wie man sowohl die antisoziale als auch die soziale Persönlichkeit entdecken kann. Ihre Motive für sich selbst gleichen sich – Selbsterhaltung und Überleben. Sie gehen nur andere Wege, um dies zu erreichen.

Da der Mensch also von Natur aus weder besonnen noch mutig ist, neigt jeder in gewissem Maße dazu, wachsam gegenüber gefährlichen Personen zu sein, und also können Hexenjagden beginnen.

Daher ist es sogar noch wichtiger, die soziale Persönlichkeit zu identifizieren, als die antisoziale Persönlichkeit. Man vermeidet dadurch, aus reinem Vorurteil, aus Abneigung oder auf Grund eines momentanen Fehlverhaltens den Unschuldigen zu erschießen.

Die soziale Persönlichkeit kann am leichtesten durch einen Vergleich mit ihrem Gegenteil, der antisozialen Persönlichkeit, definiert werden.

Diese Differenzierung lässt sich leicht vornehmen, und nie sollte ein Test ausgearbeitet werden, der nur die antisoziale Persönlichkeit herausstellt. In demselben Test müssen sowohl die höheren als auch die niedrigeren Bereiche der Aktionen des Menschen erscheinen.

Ein Test, der nur die antisoziale Persönlichkeit aufzeigt, ohne gleichzeitig auch in der Lage zu sein, die soziale Persönlichkeit zu identifizieren, wäre selbst ein unterdrückerischer Test. Es wäre wie eine Ja-oder-Nein-Antwort auf die Frage: "Schlagen Sie Ihre Frau immer noch?" Jeder, der ihn machte, könnte für schuldig befunden werden. Dieser Mechanismus mag vielleicht in die Zeit der Inquisition gepasst haben, aber er entspricht den modernen Bedürfnissen nicht.

Da die Gesellschaft *ausschließlich* auf Grund der Bemühungen der sozialen Persönlichkeit funktioniert, gedeiht und lebt, muss man diese erkennen, da *sie*, nicht die antisozialen Personen, die wertvollen Menschen sind. Sie sind die Leute, die Recht und Freiheit haben müssen. Den antisozialen Personen wird nur Aufmerksamkeit geschenkt, um die sozialen Persönlichkeiten in der Gesellschaft zu schützen und zu unterstützen.

Alle Mehrheitsregeln, zivilisierenden Absichten und sogar die Menschheit selbst werden versagen, wenn man die antisozialen Persönlichkeiten nicht identifizieren und ihre Pläne durchkreuzen und die sozialen Persönlichkeiten in der Gesellschaft unterstützen und fördern kann. Denn das Wort "Gesellschaft" (Anm.d.Übs.: engl. "society") selbst impliziert soziales Verhalten und ohne das gibt es überhaupt keine Gesellschaft, nur Barbarei, in der alle Menschen, ob gut oder schlecht, in Gefahr sind.

Wenn man zeigt, wie die schädlichen Leute erkannt werden können, liegt der schwache Punkt darin, dass diese dann die Eigenschaften auf anständige Menschen anwenden, um sie zur Strecke zu bringen und auszulöschen.

Der Schwanengesang einer jeden großen Zivilisation ist das Lied von Pfeilen, Äxten oder Kugeln, die die antisoziale Person benutzt, um auch die letzten anständigen Menschen niederzumachen.

Eine Regierung ist nur dann gefährlich, wenn sie von antisozialen Persönlichkeiten und für sie benutzt werden kann. Das Endergebnis ist die Auslöschung aller sozialen Persönlichkeiten und der darauf folgende Untergang von Ägypten, Babylon, Rom, Russland oder dem Westen.

Sie werden unter den charakteristischen Eigenschaften der antisozialen Persönlichkeit bemerken, dass Intelligenz kein Hinweis auf sie ist. Sie ist klug oder dumm oder durchschnittlich. Daher können die hochintelligenten unter ihnen zu hohen Stellungen, sogar zu Staatsoberhäuptern, aufsteigen.

Einfluss und Fähigkeit oder der Wunsch, es weiter als andere zu bringen, sind ebenfalls kein Hinweis auf die antisoziale Person. Wenn sie jedoch zu Einfluss gelangt oder aufsteigt, ist sie wegen der weitreichenden Konsequenzen ihrer Taten leicht erkennbar. Aber sie

kann genauso gut unbedeutend sein oder eine sehr niedrige Position innehaben und sich nichts Besseres wünschen.

Daher sind es allein die zwölf angegebenen charakteristischen Eigenschaften, mit denen die antisoziale Persönlichkeit zu identifizieren ist. Und die Umkehrung dieser selben zwölf Eigenschaften ergibt die einzigen Kriterien für die soziale Persönlichkeit, wenn man ihnen gerecht werden will.

Die Identifizierung oder Bezeichnung als antisoziale Persönlichkeit kann nicht ehrlich und genau vorgenommen werden, wenn man nicht in derselben Prüfung der Person *auch* die positive Seite ihres Lebens untersucht.

Jede Person kann unter Belastung mit einem momentanen Anfall von antisozialem Verhalten reagieren. Das macht sie noch nicht zu einer antisozialen Persönlichkeit.

Die wahrhaft antisoziale Person hat eine Mehrzahl an antisozialen Eigenschaften.

Die soziale Persönlichkeit hat eine Mehrzahl an sozialen Eigenschaften.

Somit muss man das Gute zusammen mit dem Schlechten untersuchen, ehe man jemanden wirklich als antisozial oder als sozial bezeichnen kann.

Wenn man solche Angelegenheiten untersucht, sind sehr umfassende Zeugenberichte und Beweise das Beste. Ein oder zwei vereinzelte Vorkommnisse besagen nichts. Man sollte alle zwölf sozialen und alle zwölf antisozialen Eigenschaften durchkämmen und auf der Grundlage tatsächlicher Beweise entscheiden, nicht nach Meinungen.

Die zwölf Hauptmerkmale der sozialen Persönlichkeit sind:

1. Die soziale Persönlichkeit ist in der Übermittlung von Umständen präzise. "Willy Meyer hat gesagt...", "Der Nachtkurier hat berichtet...", und sie gibt die Quelle von Daten an, soweit wichtig oder möglich.

Sie kann zwar den allgemeinen Ausdruck "man" oder "die Leute" verwenden, tut dies aber selten im Zusammenhang mit Aussagen oder Meinungen, die alarmierend sind.

2. Die soziale Persönlichkeit ist bestrebt, gute Nachrichten weiterzugeben, und sträubt sich dagegen, schlechte weiterzugeben.

Sie macht sich vielleicht nicht einmal die Mühe, Kritik weiterzugeben, wenn es nicht wichtig ist.

Es ist ihr eher daran gelegen, dass sich jemand bei anderen gemocht und erwünscht fühlt anstatt unbeliebt, und sie gibt lieber zuviel Bestätigung als zuviel Kritik.

3. Eine soziale Persönlichkeit gibt Mitteilungen und Nachrichten ohne viele Änderungen weiter, und wenn sie etwas weglässt, ist es eher etwas, was verletzend sein könnte.

Sie möchte die Gefühle anderer Leute nicht verletzen. Sie irrt sich manchmal, wenn sie schlechte Nachrichten oder Befehle zurückhält, die ihr streng oder kritisierend erscheinen.

4. Behandlung, Besserungsversuche und Psychotherapie, insbesondere von milder Natur, sprechen bei der sozialen Persönlichkeit sehr gut an.

Während antisoziale Leute manchmal versprechen, sich zu bessern, tun sie es nicht; nur die soziale Persönlichkeit kann sich leicht ändern oder bessern.

Oft reicht es schon, eine soziale Persönlichkeit auf unerwünschte Verhaltensweisen aufmerksam zu machen, um eine vollständige Änderung zum Besseren zu erreichen.

Strafgesetzbücher und gewaltsame Bestrafung sind nicht nötig, um die soziale Persönlichkeit in richtigen Bahnen zu halten.

5. Die Freunde und Bekannten einer sozialen Persönlichkeit sind eher gesund, glücklich und haben eine hohe Moral.

Eine wahrhaft soziale Persönlichkeit kann recht oft allein durch ihre Anwesenheit eine Besserung der Gesundheit oder des Erfolgs erzeugen.

Zu aller mindest verringert sie das bestehende Maß an Gesundheit oder Moral bei ihren Bekannten nicht.

Wenn sie krank ist, verläuft die Heilung oder Genesung der sozialen Persönlichkeit in der erwarteten Weise, und sie ist erfolgreicher Behandlung zugänglich.

6. Die soziale Persönlichkeit sucht sich eher die richtigen Angriffsziele aus, wenn sie etwas berichtigen muss. Sie repariert den platten Reifen, anstatt gegen die Windschutzscheibe zu hämmern. Im handwerklichen Bereich kann sie daher Dinge reparieren und zum Funktionieren bringen.
7. Aktionszyklen, die angefangen werden, werden von der sozialen Persönlichkeit normalerweise abgeschlossen, soweit möglich.
8. Die soziale Persönlichkeit schämt sich ihrer Missetaten und berichtet sie nur widerwillig. Sie übernimmt Verantwortung für ihre Fehler.
9. Die soziale Persönlichkeit unterstützt konstruktive Gruppen und neigt dazu, gegen destruktive Gruppen zu protestieren oder sich ihnen zu widersetzen.
10. Die soziale Persönlichkeit protestiert gegen destruktive Aktionen. Sie unterstützt konstruktive oder hilfreiche Aktionen.
11. Die soziale Persönlichkeit hilft anderen und widersetzt sich aktiv solchen Handlungen, die anderen Schaden zufügen.
12. Eigentum ist für die soziale Persönlichkeit etwas, was jemandem gehört und dessen Diebstahl oder Missbrauch verhindert oder missbilligt wird.

### **DIE GRUNDLEGENDE MOTIVATION**

Die soziale Persönlichkeit arbeitet von Natur aus auf der Grundlage des größten Wohls.

Sie wird nicht von eingebildeten Feinden verfolgt, erkennt aber wirkliche Feinde, wenn sie vorhanden sind.

Die soziale Persönlichkeit will überleben und will, dass auch andere überleben, während die antisoziale Persönlichkeit tatsächlich den verborgenen Wunsch hat, dass andere unterliegen.

Im Grunde will die soziale Persönlichkeit, dass andere glücklich sind und Erfolg haben, während die antisoziale Persönlichkeit sehr raffiniert daran arbeitet, andere zum völligen Misserfolg zu bringen.

Ein grundlegender Hinweis auf die soziale Persönlichkeit ist nicht einmal wirklich ihr Erfolg, sondern ihre Motivation. Wenn sie Erfolg hat, ist die soziale Persönlichkeit oft ein Angriffsziel für die antisoziale Persönlichkeit und kann aus diesem Grunde scheitern. Aber ihre Absicht war, andere an ihrem Erfolg teilhaben zu lassen, wohingegen die antisoziale Persönlichkeit nur am Untergang der anderen Freude findet.

Wenn wir die soziale Persönlichkeit nicht entdecken und sie vor übertriebenen Beschränkungen bewahren können, und wenn wir die antisoziale Persönlichkeit nicht ebenso entdecken und ihr Einhalt gebieten können, wird unsere Gesellschaft weiterhin unter Geisteskrankheit, Kriminalität und Krieg leiden, und der Mensch und die Zivilisation werden nicht fortbestehen.

Unter allen unseren technischen Fertigkeiten nimmt diese Differenzierung den höchsten Rang ein, denn wenn wir darin versagen, kann keine andere Fertigkeit fortbestehen, weil die Basis, von der aus sie operiert – die Zivilisation –, nicht mehr da sein wird, um sie zu tragen.

Zerschlagen Sie die soziale Persönlichkeit nicht – und lassen Sie nicht darin nach, die antisoziale Persönlichkeit in ihren Anstrengungen, die übrigen von uns zu schädigen, machtlos zu machen.

Nur weil jemand über seine Mitmenschen hinaus aufgestiegen ist oder eine bedeutende Rolle spielt, ist er noch keine antisoziale Persönlichkeit. Nur weil jemand andere beherrschen oder führen kann, ist er noch keine antisoziale Persönlichkeit.

Es sind die Motive seines Handelns und die Folgen seines Handelns, die den Unterschied zwischen antisozial und sozial ausmachen.

Wenn wir die wahren charakteristischen Eigenschaften der beiden Persönlichkeitstypen nicht erkennen und praktisch anwenden, werden wir uns weiterhin in einer Ungewissheit befinden, wer unsere Feinde sind, und dadurch unsere Freunde opfern.

Alle Menschen haben Taten der Gewalt oder der Unterlassung begangen, für die sie getadelt werden könnten. In der gesamten Menschheit gibt es kein einziges menschliches Wesen, das vollkommen ist.

Aber es gibt jene, die versuchen, Recht zu tun, und jene, die sich darauf spezialisieren, Unrecht zu tun, und an diesen Tatsachen und Eigenschaften können Sie sie erkennen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:lb-r.rd.jh



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO BULLETIN VOM 28. NOVEMBER 1970

Wiedervervielfältigen  
Klasse VIIIer  
Klasse-VIII-Checksheet

*C/S-Serie 22*

**PSYCHOSE**

Durch eine geringfügige Veränderung des Verfahrens bei bestimmten Preclears bin ich in die Lage versetzt worden, die zugrundeliegenden Motive und Mechanismen der Psychose zu überblicken.

Sehr wahrscheinlich ist dies das erste Mal, daß die Mechanismen, die Geisteskrankheit zustande bringen, vollständig in Augenschein genommen wurden. Ich muß sagen, daß es einiges Konfrontieren erfordert.

Die Linderung des Zustandes der Geisteskrankheit ist jetzt ebenfalls erreicht worden, und die Anmerkung in "Dianetik: Die Moderne Wissenschaft der Geistigen Gesundheit" über zukünftige Forschung in diesem Feld kann nun als erfüllt betrachtet werden.

Die Dinge, die ein C/S bezüglich Geisteskrankheit wissen sollte, sind folgende:

**HÖHERER PROZENTSATZ**

Etwa 15% bis 20% der menschlichen Rasse ist anscheinend geisteskrank, oder jedenfalls ein viel höherer Prozentsatz als angenommen wurde.

Die wirklich Geisteskranken agieren nicht notwendigerweise sichtbar geisteskrank. Sie sind nicht die psychiatrischen, offensichtlichen Fälle, die sich jahrelang nicht bewegen oder die tagelang schreien. Dies wird nur in den letzten Stadien oder unter vorübergehender Belastung beobachtet.

Unter dem Anschein sozialen Verhaltens sind die fortgesetzten Verbrechen, die von den Geisteskranken absichtlich begangen werden, sehr viel bösertiger als alles, was jemals in psychiatrischen Texten katalogisiert worden ist.

Die Handlungen der Geisteskranken sind nicht "unbewusst". Sie sind sich dessen vollständig bewußt, was sie tun.

Alle geisteskranken Handlungen sind völlig gerechtfertigt und erscheinen ihnen voll und ganz rational. Da sie keine Realität über die schädliche und irrationale Natur ihres Verhaltens haben, zeigt es am E-Meter oft nicht an.

Das Produkt der Pflichten ihres Postens ist destruktiv, aber es wird als Unwissenheit oder Irrtum entschuldigt.

Als Fälle im normalen Prozeding fahren sie beständig Achterbahn.

Sie haben fast immer einen fixierten emotionalen Ton. Bei fast allen geisteskranken Personen verändert er sich nicht. Bei sehr wenigen ist er zyklisch, hoch, dann niedrig.

Alle Eigenschaften, die als solche von "Unterdrückerischen Personen" eingestuft sind, sind eigentlich die einer geisteskranken Person.

Die einfachsten Möglichkeiten, um die Geisteskranken aufzuspüren, bestehen für einen C/S in Folgendem:

1. Während vorgegeben wird, einen Posten zu halten oder Pflichten durchzuführen, ist das wirkliche, gleichbleibende Ergebnis für die Gruppe zerstörerisch, etwa in Form von Bruch, verlorengegangenen Gegenständen, beeinträchtigten Geschäften usw.
2. Der Fall ist Kein Fallgewinn oder ist ein Achterbahnfahrer und wird von den "PTS-Symptomen" erfaßt.
3. Sie sind gewöhnlich chronisch körperlich krank.
4. Sie haben einen tiefen, aber sorgfältig verborgenen Haß gegenüber jedem, der ihnen zu helfen versucht.
5. Das Ergebnis ihrer "Hilfe" ist tatsächlich schädlich.
6. Oft beantragen sie Versetzungen oder wollen weggehen.
7. Sie liegen im Kampf mit Konflikten um sie herum, die für andere unsichtbar sind. Man fragt sich, wie sie in so viel Feindseligkeit verwickelt sein oder verwickelt werden können.

## TYPEN

Die 1500 oder so ähnlich "verschiedenen Typen der Geisteskrankheit" der deutschen Psychiatrie sind bloß verschiedene Symptome derselben Ursache. Es gibt nur eine Geisteskrankheit, und ihr entspringen verschiedene Manifestationen. Die Psychiatrie irrte sich damit, dies als verschiedene Typen zu bezeichnen und zu versuchen, verschiedene Behandlungen zu erfinden.

## DEFINITION

Geisteskrankheit kann jetzt präzise definiert werden.

Die Definition lautet:

**Geisteskrankheit ist die offene oder verborgene, aber immer komplexe und fort-dauernde Absicht, zu schaden oder zu zerstören.**

Möglicherweise ist daran die einzige erschreckende Sache die Geschicklichkeit, mit der sie verborgen werden kann.

Während eine geistig gesunde Person für eine kurze Zeit wütend oder durcheinander und ein wenig zerstörerisch werden kann, erholt er oder sie sich. Die Geisteskranken verbergen es, sind fortwährend missemotional und erholen sich nicht (außer durch modernes Pro-zessing).

## **DIE NATUR DES MENSCHEN**

Der Mensch ist im Grunde gut. Das ist offensichtlich. Denn wenn er beginnt, Böses zu tun, versucht er, seine Erinnerung zu zerstören, um sich zu verändern, und versucht, seinen Körper zu zerstören. Er versucht, seine bösen Impulse zu zügeln, indem er sein eigenes Können und seine eigene Stärke hemmt.

Er kann auf sehr böse Weise handeln, aber seine Grundnatur zwingt ihn dann dazu, sich auf vielerlei Arten zu schwächen.

Die überragende "Stärke" eines Verrückten ist eine Seltenheit und wird durch Bestrebungen kompensiert, sich selbst zu zerstören.

Die Sterblichkeit des Menschen, seine Fixierung auf "ein Leben", kommen von seinen Bemühungen, sich selbst Einhalt zu gebieten, seine Erinnerung auszulöschen, in einem fruchtlosen Versuch, sein Verhalten und seine selbstzerstörerischen Gewohnheiten und Triebe und Verluste von Fertigkeiten und Fähigkeiten zu verändern.

Da dieses Grundprinzip sich im Pro-zessing vollständig beweist und in allen beobachteten Fällen zutrifft, haben wir zum ersten Mal den Beweis seiner wirklichen Natur.

Da nur etwa 20% geisteskrank sind, und da diejenigen, die früher auf dem Gebiet des Geistes gearbeitet haben, selber weitgehend geisteskrank waren, ist der Mensch als Gesamtheit zu einem üblen Ruf gekommen. Regierungen hören da, wo es solche Persönlichkeiten gibt, auf die Meinung der Geisteskranken und wenden die Eigenschaft von 20% auf die ganzen hundert Prozent an.

Das ergibt eine Diagnose, die zu 80% falsch ist. Das ist der Grund, warum die Wissenschaft des Geistes selbst destruktiv war, wenn sie von Staaten angewendet wurde.

## **TECHNIKEN**

Die einzige zu diesem Zeitpunkt verfügbare Technik, die dem Geisteskranken einen Nutzen bringen wird, ist in der ganzen Technologie über Overt-Motivator-Folgen und in der von Grad II enthalten.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt gibt es auf Flag eine neue Verbesserung dazu, aber sie ist so machtvoll, daß geringe Fehler bei ihrer Anwendung einen Psychotischen Bruch bei dem Geisteskranken verursachen kann. Deswegen wird es nur zur Benutzung durch speziell ausgebildete Personen exportiert werden, und dieses Programm wird eine ziemliche Weile dauern.

**In der Zwischenzeit** hilft es dem C/S, die folgenden festen Regeln zu kennen und anzuwenden.

### **Laufen Sie immer Dianetik-Tripel.**

Laufen Sie nie Singles. Die Overt-Seite (Flow 2) ist äußerst wichtig. Wenn Sie nur Flow 1, Motivatoren, laufen, wird der PC sich nicht vollständig erholen. Wenn weiter nur Flow 1 (nur Motivatoren) gelaufen wird, wird sich kein Psychotiker, der Prozesing erhält, erholen, sondern er wird sich möglicherweise sogar in einen Psychotischen Bruch hineinsteigern. Wenn man nie irgend etwas außer Motivatoren laufen würde, würden die psychotischen Erscheinungen nicht verschwinden.

### **Verlassen Sie sich auf die Technologie des Erweiterten Grades II, um die Lage des Geisteskranken zu erleichtern oder um ihn in Ordnung zu bringen.**

Fragen Sie nicht beständig weiter, was ihm getan wurde, weil er sich hineinsteigern wird.

Eine neue Entdeckung zu diesem Thema ist, daß eine Person eine höhere Realität über ihre Overts bekommt, wenn man den Motivator ausläuft. Wenn man alle ihre Motivatoren ausliefere, hätte sie keinen Grund für ihre Overts. Wenn diese dann nicht ausgelaufen werden, könnte er bei sich selbst einen Cave-In verursachen.

## **VERHALTENSMUSTER**

Das **scheinbare** Muster geisteskranken Verhaltens ist es, hereinzukommen (Prozesing zu verlangen, ins Personal einzutreten usw.) mit der offen verkündeten Absicht, geholfen zu bekommen oder zu helfen, dann entweder als PC oder auf Posten ein Durcheinander anzurichten, dann zu erklären, wie schlecht alles ist und wegzugehen. Es sieht einleuchtend genug aus. Er kam, fand es schlecht und ging.

Das ist nur das **scheinbare** Verhalten. **Scheinbare Gründe.**

Dies ist der wirkliche Zyklus, dem die Beobachtung zahlreicher Fälle zugrunde liegt. Der Psycho hört von etwas Gutem, das diesen verhaßten, abscheulichen, gemeinen, widerlichen Leuten helfen könnte, kommt dann herein, richtet dies zugrunde, bringt jenes durcheinander, verpaßt diesem einen Cave-In, macht aus jenem Kleinholz und **wenn jemand "Nein!" sagt,**

- a) bringt sich der Psychotiker entweder selber zum körperlichen Cave-In oder
- b) läuft weg.

Der Psychotiker wird getrieben von der Absicht, Schaden anzurichten.

Wenn er sich klar wird, daß er Dingen schadet, denen er nicht schaden sollte, bringt er sich selbst zum Cave-In. Wenn er fürchtet, entdeckt zu werden, läuft er davon.

Beim Psychotiker ist der Trieb ziemlich bewusst.

## SCHLUSSFOLGERUNG

Nichts davon ist sehr nett. Es ist schwer zu konfrontieren. Sogar ich finde das.

Freud dachte, daß alle Menschen in sich ein verborgenes Ungeheuer trügen, weil er sich hauptsächlich mit den Psychotikern beschäftigte, und ihr Verhalten war es, was er sah.

Nicht alle Menschen sind so. Der Anteil derjenigen, die so sind, ist höher, als ich dachte, aber es sind bei weitem nicht alle.

Manchmal wird man sich ihrer nur bewußt, wenn an etwas gearbeitet wird und es verbessert wird. Sie bleiben so lange dabei, wie es schlecht gemacht werden kann oder es Hoffnung gibt, daß es zerstört werden kann. Wenn dann Aufmerksamkeit auf Verbesserung gerichtet wird, blowen sie.

Künstler und Schriftsteller haben oft diese Typen um sich herumhängen, denn da gibt es jemanden oder etwas zum Zerstören. Wenn Erfolg oder das Versagen zu zerstören oder die Möglichkeit einer Entlarvung eintritt, verschwinden sie, oftmals auf so zerstörerische Weise wie möglich.

Orgs sind einer ganzen Menge von diesen Dingen ausgesetzt. Ein Psychotiker hat manchmal Erfolg damit, gutes Personal zu vertreiben. Und dann wird ihm über kurz oder lang klar, wie böse er handelt, und er wird krank oder geht weg.

Die Gesellschaft ist auf nichts von alledem eingerichtet. Die Geisteskranken laufen herum, richten alles zugrunde, und anständige Leute glauben, daß es die "menschliche Natur" sei, oder "unvermeidlich" oder eine "schlimme Kindheit".

Heute kann man die Geisteskranken in Ordnung bringen. Und der Beweis ist das Pro-zessing. Und es ist erfolgreich. Es ist außerdem ziemlich schnell. Aber wie gesagt, es ist so schnell, daß die spezielle Technik von dem speziell ausgebildeten, patzerlosen Auditor angewendet werden muß.

Schon seit langem habe ich erkannt, daß wir in die Lage kommen müssen, die Geisteskranken handhaben zu können, da der Psychiater am Verschwinden ist. Ich hatte die Gelegenheit, das Problem zu bearbeiten, und ich habe es in den Griff bekommen. Bis es in vollem Umfang veröffentlicht wird, wird der C/S großen Nutzen daraus ziehen, das Obige zu wissen, da solche Leute weit häufiger auf seine Linien kommen, als er sich gedacht hat.

Den Geisteskranken kann geholfen werden. Sie sind nicht hoffnungslos.

Ich bin mir sicher, daß diese Daten von Nutzen sein werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:rr.rd

[Bezug auf dieses Bulletin durch das HCOB vom 10.Mai 1972, "Robotismus"]



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

Nicht Remimeo  
Hut des HCO Secs  
Hut des Tech Secs  
Hut des D of P  
Hut des D of T

*HCO-Daten über Rechtsprechung  
betreffend Akademie und HCO*

**WIE MAN DIE UNTERDRÜCKERISCHE PERSON BEHANDELT –  
DIE GRUNDLAGE DER GEISTESKRANKHEIT**

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

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

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

Wenn Sie sich beim Lesen dieses Policy Letters etwas zerstreut fühlen, dann denken Sie daran, daß es hier um ein Wesen geht, dessen gesamter "Tarnungstrick" darin liegt, andere zu zerstreuen und somit unsichtbar zu bleiben. Solche Leute verallgemeinern sämtliches Entheta und verursachen ARK-Brüche wie verrückt.

Die zweite Art, b), geschieht mit offenen oder versteckten Mitteln. Heimlich läßt eine unterdrückerische Person die Tür der Organisation offenstehen, verliert E-Meter, macht sagenhafte Rechnungen und versucht energisch und ungesehen gleichsam den Stöpsel herauszuziehen und dafür zu sorgen, daß die Scientology in den Abfluß verschwindet. Und wir armen Narren halten das alles nur für "menschliche Fehler" oder "Dummheit". Wir erkennen nur selten, daß solche Aktionen, die weit davon entfernt sind, Unfälle zu sein, auf das Sorgfältigste durchdacht sind. Der Beweis dafür ist einfach. Wenn wir der Quelle dieser Fehler nachgehen, bleiben am Ende nur eine oder zwei Personen in der ganzen Gruppe übrig. Nun, ist es nicht merkwürdig, daß die *Mehrheit* der Fehler, die die Gruppe enturbuliert hielten, ei-

ner *Minderheit* der anwesenden Personen zugeschrieben werden kann? Selbst eine sehr "vernünftige" Person könnte daraus nichts anderes schließen, als daß es sehr merkwürdig ist und darauf hindeutet, daß die erwähnte *Minderheit* daran interessiert sein muß, die Gruppe zu zerstören, und daß dieses Verhalten nicht der Gruppe insgesamt gemeinsam ist – mit anderen Worten, es ist nicht das "normale" Verhalten.

Diese Leute sind nicht Kommunisten oder Faschisten oder sonst irgendwelche anderen "-isten". Sie sind einfach sehr krank. Sie schließen sich leicht unterdrückerischen Gruppen wie den Kommunisten oder Faschisten an, denn diese Gruppen sind – wie Verbrecher – unterdrückerisch.

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

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

Der ganze Trick, den sie anwenden, ist der, Entheta zu verallgemeinern: "Alle Leute sind schlecht." "Die Russen sind alle schlecht." "Jeder haßt dich." "Das Volk gegen Hans Kurz" (in Haftbefehlen). "Die Massen." "Die Geheimpolizei wird dich holen."

Unterdrückerische Gruppen benutzen die ARK-Bruch-Mechanismen, Entheta zu verallgemeinern, so daß es "überall" zu sein scheint.

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

Er oder sie ist auch ein Kein-Gewinn-Fall.

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

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

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

Weil sie laufend Overts begehen, haben sie Withholds.

Da eine solche Person Withholds hat, kann sie nicht frei kommunizieren, um die Blockierung auf der Zeitspur zu as-isen, die sie in irgendeinem Gestern festhält. Daher ist sie ein "Kein-Gewinn-Fall".

Nur so kann man eine unterdrückerische Person ausfindig machen – man schaut sich den Fall der Person an. Beurteilen Sie solche Leute nie nach ihrem Betragen. Das ist zu schwierig. Urteilen Sie nach "keine Fallgewinne". Benutzen Sie nicht einmal Tests.

Stellen Sie sich einfach folgende Fragen:

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

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

(Die letzte Kategorie e) – nicht ausgebildeter Auditor – ist nicht so schlimm, aber d) – von einer unterdrückerischen Person auditert – kann recht schwerwiegend gewesen sein, da es dauernd ARK-Brüche gab, während das Auditing ohne Rücksicht auf den ARK-Bruch vorangetrieben wurde.)

Wenn jemand Auditing ablehnt, gibt es somit mehrere Möglichkeiten. Man muß sie in einem HGC aussortieren und die zutreffende korrigieren. Aber HCO behandelt gemäß Policy die Person einfach nach denselben Verfahren der Verwaltungspolicy, die auch bei einer unterdrückerischen Person angewendet werden und läßt das HGC die Einzelheiten herausfinden. Beachten Sie den Unterschied: es heißt "nach denselben Verfahren", nicht "genauso wie".

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

Frage 2 ist der wirkliche Test und der einzige gültige Test. Zeigt der Verlauf ihres regulären Auditings irgendwelchen Gewinn?

Wenn die Antwort "Nein" ist, dann haben Sie *dort* die unterdrückerische Person – laut und äußerst "un-clear"!

Das ist der Test.

Es gibt mehrere Möglichkeiten der Entdeckung. Wenn mittelmäßige oder gute Auditoren normale Verfahren variieren oder ungewöhnliche Dinge für diesen Fall tun mußten, aus einer Bemühung heraus, daß er Gewinn erzielt, wenn der PC-Folder voller Anmerkungen des D of P ist, die dieses oder jenes anordnen, dann wissen Sie, daß der Fall *Schwierigkeiten* machte.

Das heißt, er war eines von drei Dingen: 1) PTS, 2) eine Person mit einem großen Withhold, 3) eine unterdrückerische Person.

Wenn der Fall trotz all dieser Mühe und Sorgfalt keinen Gewinn erzielt hat, oder wenn der Fall trotz vieler Jahre oder Intensives einfach keinen Gewinn erzielt hat, dann haben Sie hier Ihre unterdrückerische Person gefunden.

Das ist der Bursche. Oder das Mädchen.

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

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

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

Der Fall, der ständig bittet: "Halte meine Hand, ich habe ja einen solchen ARK-Bruch", ist einfach nur jemand mit einem großen *Withhold*, keinem ARK-Bruch.

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

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

1. Auditoren zu Kleinholz machen;
2. vorgeben, Withholds zu haben, die in Wirklichkeit Kritik sind;
3. "Daten" über ihre früheren Leben und/oder die Gesamtzeitspur bekanntgeben, die solche Themen wirklich der Lächerlichkeit preisgeben und diejenigen, die sich *tatsächlich* erinnern können, zusammenzucken lassen;
4. Orgs zu Kleinholz machen;
5. Alter-Is mit Technologie betreiben, um sie durcheinanderzubringen;
6. Gerüchte über bekannte Persönlichkeiten in der Scientology verbreiten;
7. Scientology anderen Quellen zuschreiben;
8. Auditoren als Gruppe kritisieren;
9. Dev-T, off-policy, off-origin, off-line – anhäufen;
10. fragmentarische oder verallgemeinernde Berichte über Entheta geben, die Leute ein Cave-In erleben lassen und nicht auf Tatsachen beruhen;
11. sich weigern, ARK-Brüche zu beheben;

12. sich auf schimpfliche sexuelle Handlungen einlassen (gilt auch für PTS-Personen);
13. eine Sitzung als gut berichten, wenn es dem Preclear schlechter geht;
14. eine Sitzung als schlecht berichten, wenn der Preclear auf der Tonskala gestiegen ist;
15. durch "Zusammenschnappende Terminale" Vortragsrednern und Führungskräften gegenüber kritische Bemerkungen zu machen oder ihnen gegenüber ARK-Bruch-artige "Neuigkeiten" zu verbreiten;
16. Mitteilungen nicht weiterleiten oder nicht berichten;
17. eine Org kaputtmachen (beachten Sie, daß es "-machen" heißt, nicht "-gehen lassen");
18. hier und da in der Organisation kleine verbrecherische Handlungen zu begehen;
19. "Fehler" machen, die die Vorgesetzten der Person in Schwierigkeiten bringen;
20. sich weigern, Richtlinien einzuhalten;
21. Anweisungen nicht befolgen;
22. Alter-Is mit Anweisungen oder Befehlen betreiben, so daß das Programm vermässelt wird;
23. Daten verbergen, die für das Verhindern von Verwirrungen entscheidend sind;
24. Befehle abändern, damit ein Vorgesetzter schlecht dasteht;
25. Revolten oder Massenprotestkundgebungen organisieren;
26. über die Rechtsprechung schimpfen.

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

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

Da sitzt das Krebsgeschwür. Brennen Sie es aus.

---

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

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

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

Aber noch mehr – ich kann diesen Fall jetzt knacken!

Natürlich ist die Technologie bei allen Fällen nützlich. Aber nur diese Technologie knackt den "Kein-Gewinn-Fall".

Die Person steckt in einer verrückten, schaurigen Situation in irgendeiner vergangenen Zeit und "löst sie", indem sie heute Overhandlungen begeht. Ich sage, "Zustand der Vergangenheit", aber dieser Fall meint, es sei *heute*.

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

Was? Heißt das etwa, daß wir die Geisteskrankheit selbst geknackt haben? Genau das. Und es hat uns den Schlüssel zu der unterdrückerischen Person und ihrer Wirkung auf die Umwelt in die Hand gegeben. *Dies* ist die Vielzahl an "Arten" von Geisteskrankheit der Psychiatrie des 19. Jahrhunderts, alle in einer: Schizophrenie, Paranoia – die ganze Latte phantastischer Namen. Nur einen anderen Typ gibt es noch – die Person, die der unterdrückerischen Person in die Finger geraten ist. Dies ist der "manisch-depressive" Typ, der einen Tag himmelhoch jauchzend und am anderen Tag zu Tode betrübt ist. Dies ist die PTS-Person, die durchgedreht ist. Aber diese bilden in den Klapsmühlen die Minderheit und sind gewöhnlich von unterdrückerischen Personen hineingesteckt worden und sind ganz und gar nicht verrückt! Die wirklich Wahnsinnigen sind die unterdrückerischen Personen. Sie sind die *einzigsten* Psychotiker.

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

Sehen Sie, wenn jemand so weit heruntergekommen ist, daß er keinen Fallgewinn mehr erzielt, an einen Punkt, wo kein regulärer Prozeß mehr beißt, dann kann er sein tägliches Leben nicht mehr aS-isen, und so beginnt sich alles zu einem Haufen entsetzlichen Schreckens aufzutürmen. Er "löst" diesen Schrecken, indem er fortwährend Overts gegen seine Umgebung und seine Gefährten begeht. Wenn nach einer Weile die versteckten Taten diesen eingebildeten "Schrecken" nicht mehr zurückzuhalten scheinen, begeht er mitten am helllichten Tag eine sinnlose Gewalttat oder bricht zusammen, und so kann er als geisteskrank identifiziert werden und wird in die Klapsmühle abgeschleppt.

Jeder kann "wahnsinnig werden" und ein paar Stühle zertrümmern, wenn eine unterdrückerische Person zu weit geht. Aber dort liegt ein verständlicher Grund vor, auf den man es zurückführen kann. Wild zu werden macht noch keinen Verrückten aus. Es sind Aktionen, die Schaden anrichten und die keinen erkennbaren vernünftigen Sinn haben, die die Spur zum Wahnsinn bilden. Jeder Thetan kann wütend werden. Aber nur der Verrückte richtet grundlos Schaden an.

Zu allen Aktionen gibt es schimpfliche Imitationen auf den unteren Tonstufen. Der Unterschied liegt darin, ob man seinen Zorn überwindet. Der Kein-Gewinn-Fall kann das natürlich nicht. Er oder sie bleibt mißemotional und schürt mit jedem neuen Ausbruch das Feuer. Es wird nie schwächer – es wächst. Und weitaus nicht alle unterdrückerischen Personen sind gewalttätig. Es ist viel wahrscheinlicher, daß sie empört aussehen.

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

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

Man sieht, wie die Leute um sie herum auf Grund einer fälschlichen Gleichsetzung in dieses längst vergangene Geschehnis hineingezogen werden, und es ist eine Situation, die einen verrückt machen kann, wenn man ständig eine falsche Identität aufgedrängt bekommt, beschuldigt, bearbeitet und hintergangen wird. Denn man ist *nicht* das Wesen, für das einen die unterdrückerische Person hält. In der Nähe der Welt einer unterdrückerischen Person zu leben ist ganz schön hart. Und selbst gewöhnlich fröhliche Leute gehen oft unter einer solchen Belastung in die Luft.

Geben Sie also acht, wen Sie als unterdrückerische Person bezeichnen. Die Person, die mit einem Unterdrücker in Verbindung steht, ist wahrscheinlich die einzige in Sichtweite, der man offene Wut ansehen kann!

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

Wie soll man sie auseinanderhalten? Ganz einfach! Stellen Sie sich einfach die folgende Frage:

Wer von beiden erreicht leicht Fallgewinn?

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

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

Unterdrückerische Personen können auch die Clearanzeige des "toten Thetans" haben!

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

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

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

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

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

Das ist der *wahre* Psycho.

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

Die Lösung dieses Falles besteht in einer geschickten Anwendung von Problem-Prozessen, niemals Overts und Withholds. Was war der Zustand? Wie bist du mit ihm umgegangen? – dies ist die Art von Prozeß, die den Schlüssel darstellt.

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

Daher läßt sich die unterdrückerische Person nicht einfach anhand einer Untersuchung ihres Betragens erkennen. Nur ein PC-Folder besiegelt es: kein Fallgewinn mit regulären Prozessen. Aber auch dieser Test ist vielleicht schon bald nicht mehr verlässlich, da wir jetzt diese Fälle durch eine spezielle Herangehensweise knacken können. Wir werden sie jedoch auch allgemein für normale Fälle verwenden, da sie sie schnell vorwärtskommen läßt und wir die unterdrückerische Person vielleicht nebenbei erwischen und heilen können, noch ehe es uns aufgefallen ist.

Und das wäre wunderbar.

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

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

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

## POLICY

Wenn in einer Akademie festgestellt wird, daß dort eine potentielle Schwierigkeitsquelle, ein "Withhold-Fall, der leicht ARK-Brüche bekommt" oder eine unterdrückerische Person auf dem Kurs eingeschrieben ist oder jemand abgehauen ist, dann *muß* sie nach der Rechtssektion in der Unterabteilung für Inspektionen und Berichte in HCO verlangen. Dies kann jeder Mitarbeiter von HCO sein, der gerade verfügbar ist, selbst der HCO-Sekretär.

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

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

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

Wenn kein Personal der Technischen Abteilung verfügbar ist, kann HCO "andere Mitarbeiter" von irgendwoher heranziehen, indem er einfach sagt: "HCO braucht dich", und diese anderen Mitarbeiter mit zum Ort des Interviews nimmt.

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

Der Vertreter von HCO verlangt den Folder des Studenten und untersucht ihn schnell auf Tonarmaktion hin. Wenn es keine gibt (weniger als 10 Abschnitte pro Sitzung), dann war's das. Auf dem Berichtsblatt wird vermerkt: "Keine TA-Aktion beim Auditing", oder: "Geringe TA-Aktion". HCO interessiert sich nicht dafür, welche Prozesse auditiert wurden. Es interessiert sich auch nicht dafür, warum es keine TA-Aktion gibt. Falls der Kurs kein E-Meter verlangte, wird der Folder auf Alter-Is hin überprüft (was ein Anzeichen für einen schwierigen PC ist), oder daraufhin, ob es keine Fallveränderung gab.

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

Wenn sich aus dem Folder des betreffenden Studenten ersehen läßt, daß er keinen Fallgewinn gehabt hat, oder wenn der Student dies selbst sagt, dann ist dies eine weitere Bestätigung dafür, daß es sich um eine unterdrückerische Person handelt.

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

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

Kurz gesagt, halten Sie Ihre Augen offen. Es hat eine Aufregung gegeben. Es könnten andere Leute anwesend sein, die dies verursacht haben. Konzentrieren Sie sich nicht nur auf diesen einen Studenten. Es gibt auf dem Kurs einen Zustand, der Aufregung verursacht. Das ist tatsächlich alles, was Sie wissen.

Wenn Sie darauf stoßen, dann finden Sie also heraus, warum es geschah und was genau los ist.

Falls die Tests von HCO einige Zweifel andeuten, ob einer der beiden Studenten eine unterdrückerische Person ist, dann fragt HCO nach einem möglichen Withhold und schreibt die Ergebnisse auf das Berichtsblatt. Die Studenten und die Berichte werden dann getrennt zur Technischen Abteilung in die Unterabteilung für Einschätzung geschickt. Das Verfahren ist das gleiche wie für eine unterdrückerische Person, aber diese Person hier ist "ein withholdiger PC, der leicht ARK-Brüche bekommt" oder einfach "ein withholdiger PC", falls keine ARK-Brüche festgestellt werden. "Hier wird Auditing empfohlen."

Aber es gibt noch eine dritte Kategorie von Leuten, nach der HCO in diesem Interview wachsam Ausschau hält. Das ist die **Potentielle Quelle von Schwierigkeiten**.

Denn diese Person darf nur dann weiter auditiert werden, wenn sie die Verbindung mit der unterdrückerischen Person oder Gruppe abbricht oder wenn sie die Situation mit ihnen in Ordnung bringt; sie kann nicht eher ins HGC oder zurück auf den Kurs geschickt werden, bis die Lage geklärt ist.

Falls dies der Fall zu sein scheint, dann hat es keinen Sinn, die Person in der Technischen Abteilung weitermachen zu lassen, und HCO übernimmt den Fall ganz, wobei die Richtlinien über potentielle Schwierigkeitsquellen angewendet werden.

Diese Art von Fall wird wahrscheinlich nicht gefährlich, sondern recht kooperativ sein, und er wird wahrscheinlich völlig überrascht sein, daß er irgendetwas an seiner Situation tun soll. Er oder sie ist von einer unterdrückerischen Person mit Abwertung bombardiert worden, und es könnte sein, daß er recht unsicher ist, doch wenn die Rechtsschritte genau so gemacht werden, wie sie in der Policy festgelegt sind, sollte es keine Schwierigkeiten geben. HCO kann eine potentielle Schwierigkeitsquelle (aber niemals eine unterdrückerische Person) von den Räumlichkeiten der Technischen Abteilung weg und zurück ins HCO bringen, um eine solche Unterweisung abzuschließen. Und denken Sie daran, es ist uns gleich, ob die po-

tentielle Schwierigkeitsquelle es in Ordnung bringt oder nicht. Bis sie es in Ordnung gebracht hat oder die Verbindung abgebrochen hat, wollen wir sie nicht in unserer Umgebung haben, weil es einfach nur noch mehr Schwierigkeiten geben würde, und die Person würde einstürzen, wenn sie unter diesen Umständen (einer Verbindung mit einer unterdrückerischen Person oder Gruppe) auditiert wird.

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

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

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

### **DER GEBLOWTE STUDENT**

Es kann jedoch auch sein, daß der Student das Grundstück verlassen hat oder ganz verschwunden ist. Ist dieser Blow unbedeutender und nur vorübergehend und reichen ein paar Worte vom Auditor des Studenten aus, um den Studenten wieder zurückzubringen, dann ist die Angelegenheit nicht wirklich ein Blow.

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

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

### **DER VERLORENE STUDENT**

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

Datum:

Ort:

Ich, ....., der ich mich geweigert habe, mich an die Kodizes der (Name und Ort der Org) zu halten, verzichte hiermit auf jegliche weiteren Rechte, die ich als Scientologe haben könnte, und dafür, daß ich die von mir bezahlten Kursgebühren über ..... zurück-erstattet bekomme, verzichte ich hiermit auf jegliche Forderung, die ich gegenüber (Name der Org) oder gegenüber jeglichem Scientologen-Personal, jeglicher Person, Gruppe oder Organi-sation der Scientology haben könnte.

Unterschrift:

2 Zeugen

Nur wenn diese Verzichtserklärung unterschrieben ist, darf dem Studenten seine Kurs-gebühr zurückerstattet werden; aber er darf keine anderen Gebühren zurückerstattet bekom-men, weil er jene Dienstleistungen empfangen hat.

Der Ex-Student sollte sich klar werden, daß ihn dies zum Freiwild macht und außer-halb unserer Rechtskodizes stellt. Er hat keinerlei Berufsrecht irgendeiner Art außer der Rückerstattung. Und nachdem er unterzeichnet hat, kann er nur gemäß der Policy über Frei-wild zur Scientology zurückkehren.

Das HGC auditiert eine solche unterdrückerische Person, die zu ihm geschickt worden ist, mit speziellen Prozessen für unterdrückerische Personen, die gesondert in HCOBs heraus-gegeben worden sind. Es wird sich zeigen, daß man sehr ruhige Akademien haben wird, wenn man sich an diese Policies hält.

Beachten Sie: Nichts in diesem Policy Letter hebt irgendeine Policy über das Auditie-ren von Fällen im HGC auf, von denen man weiß, daß sie einmal in einer Anstalt gewesen sind. Leute, die in der Vergangenheit einmal wegen Geisteskrankheit in einer Anstalt gewe-sen sind, dürfen nicht im HGC auditiert werden.

L. RON HUBBARD

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

LRH:wmc:cdm

**Aufhebung von "Freiwild"**: Das Verfahren, Leute zu **Freiwild** zu erklären, wird nicht mehr angewendet. **Freiwild** darf auf keiner Ethik-Order erscheinen. Es bewirkt schlechte PR. Dieses PL hebt keine Policy über die Behandlung oder den Umgang mit einem SP auf. (Aus dem HCO PL vom 21. Oktober 1968.)

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 7. AUGUST 1965

Remimeo  
Ethik-Hüte  
Hüte von Führungskräften

## DIE HAUPTMERKMALE VON UNTERDRÜCKERISCHEN PERSONEN

Es ist ein interessantes Datum zur Ermittlung unterdrückerischer Personen, daß diese "Policy" verwenden, um Erfolg zu verhindern.

In einer Organisation, die in einen ernsthaften Niedergang geriet, war eine unterdrückerische Person in einer hohen Position.

Jedesmal, wenn ein Mitarbeiter dieser Org von Saint Hill zurückkehrte und den Vorschlag machte, daß die Org wirklich in Schwung kommen sollte, dann wurde ihm von diesem Unterdrücker erzählt, daß seine Vorschläge "der Policy widersprechen" würden.

Kein einziger dieser Leute, der dies hörte, wurde jemals auf eine ganz offensichtliche Tatsache aufmerksam. Der SP war in diesem Fall dafür bekannt, daß er niemals in der Lage gewesen war, auf ein Bulletin, ein Tonband oder ein Policy Letter ein "bestanden" zu bekommen!

Wie hätte diese Person also wissen sollen, **was** der Policy widerspricht, wenn von dieser Person bekannt war, daß sie **niemals** eine Hut-Überprüfung bestanden hatte!

Somit war die Aussage dieser Person, daß es der Policy widersprechen würde, offensichtlich falsch, da der Betreffende nicht in der Lage war, Hutüberprüfungen oder Bulletins zu bestehen und niemals wissen konnte, wofür oder wogegen irgendeine Policy war.

Wir können also erkennen, daß eines der Merkmale eines SPs folgendes ist:

- 1. Das Verneinen von Policy, ohne diese zu kennen und das Verwenden von "Policy", um Erfolge in Scientology zu verhindern, ist das Hauptwerkzeug des SPs gegen Orgs.**

---

Ein vorrangiges Angriffsziel des SPs ist die Dissemination.

Für gewöhnlich haben die Zeitschriften ein halbes Dutzend SPs auf ihren Linien. Diese Leute schreiben Leserbriefe und beschwerten sich über Anzeigen. Wenn man da nicht aufpaßt, dann wird dieses halbe Dutzend zu "jedermann", und die Zeitschrift läßt sich dazu breitschlagen, keine Anzeigen mehr zu bringen.

Eine weitere Empfehlung des SPs sind "sanfte Verkaufsmethoden".

Und "wir sollten es in Ruhe aufbauen" und "Wir sollten nur anständige Leute hereinnehmen"; all das gehört dazu.

Wenn jemand fordert, daß *weniger* hingelangt wird, dann ist diese Person ein SP.

Somit haben wir ein weiteres Merkmal:

- 2. SPs empfehlen unwirksame Dissemination und finden etwas daran auszusetzen, daß überhaupt irgendeine Dissemination stattfindet.**

---

Ein Unterdrücker wird versuchen, das Eigentum oder die Gebäude einer Organisation zu verkaufen, und in einem Fall versuchte einer, als er vorübergehend die Leitung innehatte, diese zu *verschenken*.

- 3. Ein Unterdrücker wird versuchen, eine Org loszuwerden.**

---

Eine Hauptzielscheibe für SPs sind die guten Mitarbeiter. In einer Org, in der ein SP Fuß faßte, wurden 60% der Mitarbeiter vertrieben, und die Org brach fast zusammen.

Die SPs tun dies, indem sie Leute zu unzufrieden machen, als daß diese produzieren würden, und so wird es für die Org unmöglich, Geld zu verdienen.

- 4. Ein SP wird versuchen, die besten Mitarbeiter zu verärgern und sie loszuwerden.**

---

Die *einzig* Kommunikationslinie des SPs sind schlechte Nachrichten, insbesondere falsche.

Eine Führungskraft, die als ständige Tagesration auf ihren Linien schlechte Nachrichten erhält, hat SPs um sich herum.

- 5. Das Einzige, was der SP auf Lager hat, ist Entheta.**

---

Der Triumph, den ein SP empfindet – wenn er jene Dinge nicht los wird, die der Auditor zu erleichtern versucht hat – steckt voll böser Absichten.

- 6. Ein SP ist mit dem Auditing nur dann zufrieden, wenn er sich verschlechtert.**

- 
7. SPs sind glücklich, wenn es ihren PCs schlechter geht, und traurig, wenn es ihren PCs besser geht.

- 
8. Ein SP, der den Posten eines Examiners hat, wird nur die Fälle mit schlechtem Ergebnis als Release erklären und wird die wirklichen Releases nicht durchkommen lassen, sondern bei ihnen ARK-Brüche verursachen.

- 
9. Die Stufe des gesellschaftlichen Umgangs eines SPs ist versteckte Abwertung.

---

Ein SP kann andere nur *restimulieren*, er selbst hat keine eigene Macht.

10. Der SP beschäftigt sich nur mit Restimulation, niemals mit Linderung oder Auslöschung.

- 
11. Die Personen in der Umgebung eines SPs werden so restimuliert, daß sie den wirklichen SP nicht entdecken können.

---

Die ganze logische Grundlage des SPs geht von dem Glauben aus, daß der SP dran wäre, wenn sich irgend jemand verbessern würde, weil die anderen ihn dann überwältigen könnten.

Er kämpft einen Kampf, den er einmal kämpfte, und den er niemals zu kämpfen aufgehört hat. Er steckt in einem Geschehnis. Er hält die Leute in der Gegenwart fälschlicherweise für vergangene, längst verschwundene Feinde.

Deswegen weiß er niemals wirklich, was er gegenwärtig eigentlich bekämpft, daher kämpft er einfach.

12. Der SP ist sich sicher, daß jeder etwas gegen ihn persönlich hat, und daß andere ihn beseitigen werden, wenn sie mächtiger werden.

---

Der SP begeht für gewöhnlich fortgesetzt Overts. Diese sind verborgen.

Es ist mir passiert, daß zwei oder drei SPs explodiert sind und mich angeschrien oder wütend angeknurrt haben. Als ich der Sache nachging, stellte ich in diesen Fällen fest, daß diese Leute tagtäglich Verbrechen von beträchtlichem Ausmaß begingen.

13. Ein SP begeht ständig versteckte Overts.
-

14. Hinter einem Verbrechen wird man SP-Merkmale finden.

---

15. Weil ein SP in seiner Redeweise Allgemeinheiten verwendet, "alle Leute", "man" usw., ist der SP schwer zu entdecken.

---

SPs haben armselig wenig Erfahrung auf der Zeitspur.

SPs wissen, wie man stichelt und Overts begeht und anderen den Weg versperrt.

Wenn man einen SP zum Release macht, dann hat er so wenig Hintergrund an anständiger Erfahrung, daß er oder sie es sehr schwer hat.

16. Wenn man einen SP zum Release macht, ergibt das keine Person, die der Mühe wert ist. Es ergibt nur eine Person, die nun lernen kann, wie man im Leben zurechtkommt.

"Ein geklärter Kannibale ist ein geklärter Kannibale."

---

SPs erzielen keine Fallgewinne. Manchmal täuschen sie welche vor. Sie werden durch ihre fortgesetzten Overts zurückgehalten. Wenn die SPs feststellen würden, daß wir anständige Leute sind, dann würde das vergangene Verhalten der SPs anschwellen und sie verschlingen.

SPs befinden sich in einem andauernden PTP, nämlich dem Kampf mit der Menschheit. Und sie fallen unter die Regel, daß PCs mit PTPs keine Fallgewinne erzielen.

---

Die wirklichen SPs umfassen ungefähr 2½% der Bevölkerung. Indem sie andere Leute restimulieren, machen sie ungefähr weitere 17½% der Bevölkerung zu potentiellen Schwierigkeitsquellen. Deswegen sind ungefähr 20 % der Bevölkerung Ethikfälle.

Wir dürfen nicht erlauben, daß diese 20% die 80% daran hindern, die Brücke zu überqueren.

Wir sind kein Feind des SPs; aber er kann keine Freunde haben, nicht wahr?

Wir handhaben also den SP und seine potentiellen Schwierigkeitsquellen und machen mit unserer Arbeit weiter.

L. RON HUBBARD

LRH:mh.rd

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

Allg. Non-Remimeo

**EINTREIBUNG VON GELDERN  
VON SPs UND PTS-PERSONEN**

Bei einer Person, die zur unterdrückerischen Person erklärt wurde, ist der Schritt B(1) eine zusätzliche Bedingung für die Rückkehr zum Status guten Ansehens (Schritte A bis E des HCO Policy Letters vom 23. Dezember 1965\*), und dieser Schritt verlangt, daß der SP alle Schulden, die er gegenüber Scientology-Organisationen hat, zurückzahlt.

Jede PTS-Person, die irgendeiner Scientology-Organisation Geld schuldet, wird auf dieselbe Art und Weise wie jeder andere Scientologe behandelt. Das Unterlassen, eine finanzielle Verpflichtung zu begleichen, wird eine Zivilrechtssache, nachdem die normalen organischen Mittel der Eintreibung erschöpft wurden.

Jede PTS-Person, die es unterläßt, den SP, der sie PTS macht, entweder zu handhaben oder die Verbindung zu ihm abzubrechen, macht sich durch diese Unterlassung einer unterdrückerischen Handlung schuldig.

Um die Eintreibung von geschuldeten Geldern zu bewirken, kann man zu zivilrechtlichen Maßnahmen gegen SPs greifen, da sie "Freiwild" sind.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:ml:cdm

---

\* ANM. D. ÜBERS.: DIESER POLICY LETTER WURDE URSPRÜNGLICH UNTER DEM FALSCHEN DATUM VOM 1. MÄRZ 65 HERAUSGEGEBEN; DER POLICY LETTER VOM 23. DEZEMBER 65 WURDE DURCH DEN HCO PL VOM. 16. MAI 80 II AUFGEHOBEN UND ERSETZT.



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 30. DEZEMBER 1965

Allg. Non-Remimeo

**DAS AUDITIEREN UND WEITERLEITEN  
VON PTS-PERSONEN**

Eine PTS-Person kann nicht auditiert oder ausgebildet werden, solange die PTS-Situation nicht bereinigt ist.

Die Handhabung von PTS-Fällen wird die Aufgabe der Ethik-Sektion bleiben. Ethik kann eine lockeres, formloses Finden von SPs durchführen oder kann ein Stabilisierungs-Intensive im HGC anordnen. (Siehe unten.)

**SUCHE UND ENTDECKUNG**

In Fällen, in denen eine Handhabung oder das Abbrechen der Verbindung die PTS-Situation nicht löst, oder wenn man einen Preclear auditieren will, um die Stabilität der Release-Stufen aufrechtzuerhalten, wird für diese Aktion die Technologie von Suche und Entdeckung verwendet.

Dies wird den Namen "Stabilisierungs-Intensive" erhalten und kann von Ethik in ernsthaften Fällen angeordnet werden oder vom Registrar verkauft werden. Dieses Intensive darf nur als Paket von fünf Stunden verkauft werden, und weitere Stunden dürfen auch nur in Einheiten von mindestens fünf Stunden verkauft werden; es wird vom HGC als spezielle Aktion geliefert und für 100 Dollar oder den gleichwertigen Betrag in Pfund Sterling verkauft. Es wird im HGC durchgeführt werden und darf nicht als Teil von Power-Processing gemacht werden.

Ein Stabilisierungs-Intensive darf nicht beendet werden – ob es nur so gekauft wurde, um das schnellere Erreichen von weiteren Release-Graden zu unterstützen, oder ob es von Ethik angeordnet wurde –, ohne daß der Ethikbeauftragte die ausfindig gemachte unterdrückerische Person bzw. Gruppe als korrekt befindet.

Falls Ethik erklärt, daß die Unterdrückerische Person bzw. Gruppe inkorrekt ist, muß der Preclear zu Review, nicht zurück zum HGC geschickt werden, und es muß eine grundlegendere (frühere) Unterdrückerische Person oder Gruppe gefunden werden, wobei Ethik dann über das Endergebnis entscheidet.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:ml:cdm



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO BULLETIN VOM 12. MÄRZ 1968

Remimeo

## **DIE ANATOMIE VON FEHLERN**

In der Gegenwart von Unterdrückung macht man Fehler.

Wenn Leute Fehler machen oder dumme Dinge tun, dann ist das ein Beweis dafür, dass es in der Nähe einen SP gibt.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:jc.cden



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 Processing 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 schmerzhaftes 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<sup>63</sup> 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

---

<sup>63</sup> AdÜ: Founding Church of Washington DC

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 7. MAI 1969  
(Revidiert das HCO Policy Letter  
vom 27. Oktober 1964)

Remimeo  
Franchises  
Saint Hill-Studenten  
Saint Hill-Mitarbeiter  
Dianetik-Kurs

## RICHTLINIEN ÜBER SCHWIERIGKEITSQUELLEN

(Siehe auch: HCO PL vom 6. April 1969 II, "Dianetik-Registration")

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 "Schwierigkeitsquellen" 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 an die Scientology freundlich herantreten, 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 nachweislich kriminellen Vergangenheit begehen oft weiterhin so viele unentdeckte schädliche Taten zwischen den Sitzungen, daß sie keinen ausreichenden 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, in finanzielle Schwierigkeiten zu bringen oder anzugreifen, oder 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 sie 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 zu 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 zuschreiben", ließ sich schon zu oft auf andere Ursachen zurückführen, als daß sie angenommen werden könnten. Mit Fällen, die "anderen die Verantwortung für ihren Zustand zuschreiben", 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 Überprüfung 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 auf Grund ihrer eigenen Selbstbestimmung 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 sich jemand nicht selbst das Ziel setzt, auditiert zu werden, wird er keinen Gewinn davon haben.

f) Von Leuten, die nur deshalb auditiert werden wollen, "um zu sehen, ob die Scientology funktioniert", hat man nie gehört, daß sie Gewinne erreichten, weil sie selbst nicht beteiligt sind. Zeitungsreporter fallen in diese Kategorie. Sie sollten nicht auditiert werden.

g) Leute, die fordern, daß "Sie 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 Bekanntwerdens, nicht der Verbesserung hat.

h) Leute, die "allem gegenüber aufgeschlossen" sind, aber keine persönlichen Hoffnungen und keinen Wunsch nach Auditing oder Knowingness haben, sollten ignoriert werden, da sie in Wirklichkeit überhaupt nicht aufgeschlossen sind, sondern keine Entscheidung fällen können und sich kaum als sehr verantwortungsbewußt erweisen; jedermanns Bemühungen, "sie zu überzeugen", sind reine Verschwendung.

i) Leute, die nicht glauben, daß irgend etwas oder irgend jemand sich verbessern kann. Der Zweck, den sie mit Auditing verfolgen, ist dem des Auditors völlig entgegengesetzt, und weil sie in diesem Konflikt stecken, erzielen sie keinen Gewinn. Wenn solche Leute ausgebil-

det 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") über die Scientology zu Gericht zu sitzen 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 die Sache 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 noch nicht einmal ein ausreichendes Beobachtungsvermögen, um selbst tatsächliche Beweise klarzulegen. 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 irgend etwas 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 Kommunikation abzuschneiden, da sie um so mehr Schwierigkeiten machen, je länger sie aufrechterhalten wird. Ich kenne keinen Fall, wo die vorstehend aufgeführten Personentypen durch Auditing oder Unterweisung gehandhabt werden konnten. Hingegen kenne ich viele Fälle, wo sie durch einen entschiedenen Rechtsstandpunkt, durch Ignorieren, bis sie ihre Meinung geändert hatten, oder einfach dadurch gehandhabt 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 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. Sie müssen es nicht jedem 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.

Alle oben aufgeführten "Schwierigkeitsquellen" unterliegen auch dem Ausbildungsverbot, und wenn herausgefunden wird, 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 Linien bringen, desto besser, und um so mehr Menschen werden Sie letzten Endes helfen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:cs:ei:rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 7. APRIL 1965  
Ausgabe II

Allgemein Nicht-  
Remimeo  
Für eine zukünftige Aus-  
gabe von "Der Auditor"

## **POLICY ÜBER HEILEN IM FELD**

Der HCO Policy Letter vom 27. Oktober 1964 ist jetzt für alle Felddauditoren und Feldmitarbeiter bindend.

Viele Felddauditoren sind sich nicht im Klaren darüber, daß sie ihrer eigenen Dissemination und ihrer Nützlichkeit Schaden zufügen, wenn sie sich mit den sehr Kranken und den Geisteskranken abgeben.

Wirklich das Einzige, was ein Felddauditor tun kann, ohne abwärts zu gehen, ist zu werben, Treffen abzuhalten und kurze Beistände zu geben – als Feldmitarbeiter der nächsten Org. Aber ob sie dies nun sind oder nicht, alle Felddauditoren, einschließlich HBA, HAS und HQS müssen sich genau nach dieser Policy richten und diejenigen Personen, die versuchen, sie dazu zu überreden, den Geisteskranken oder den *sehr* Kranken zu helfen, darüber informieren, daß "es ein Vergehen ist, das mit einem Komitee der Beweisaufnahme geahndet wird, HCO-Polity zu brechen", und sich auf diese Weise davon frei machen. Ich habe zu viele Felddauditoren dadurch scheitern sehen, daß sie sich mit Psychos und chronisch kranken Fällen verwickeln haben lassen, als dass ich es unterlassen könnte, sie vor einem solchen Fehler zu bewahren.

Auszug aus dem HCO PL vom 27. Oktober 1964:

### **"HEILUNG**

Jeder Prozeß, der mit ‚Heilung‘ bezeichnet ist, ob alt oder neu, bezieht sich auf das Heilen mit mentalen und geistigen Mitteln und sollte deshalb als die Erleichterung von Schwierigkeiten angesehen werden, die aus mentalen und geistigen Ursachen entstehen.

Die ordnungsgemäße Verfahrensweise, wenn man aufgefordert wird, irgendeine körperliche Unfähigkeit zu heilen, über die sich jemand beklagt, besteht in Folgendem:

1. Verlangen Sie, daß eine körperliche Untersuchung durchgeführt wird, von irgendeinem Ausübenden der körperbezogenen Heilkünste, der kompetent und verfügbar ist;
2. Stellen Sie mit Sicherheit fest, daß die Unfähigkeit nicht von unmittelbaren körperlichen Ursachen herrührt;

3. Wenn die Unfähigkeit als im Rahmen der Fertigkeiten des Körpertherapeuten heilbar erklärt wird, und wenn sie tatsächlich eine Krankheit ist, die nach dem heutigen Stand durch körperliche Behandlung besiegt werden kann, verlangen Sie, daß die Person auf diese Weise behandelt wird, bevor Scientology-Prozessing durchgeführt werden darf;
4. Wenn jedoch die Empfehlung des Körpertherapeuten Chirurgie beinhaltet oder eine Behandlung nicht gesicherter Art, oder wenn die Krankheit nicht präzise als eine bestimmte körperliche Krankheit mit bekannter Kur diagnostiziert werden kann, dann darf die Person für Prozessing angenommen werden, auf der Grundlage der vernünftigen Annahme, daß es keinen Beweis für die Existenz einer rein körperlichen Krankheit gibt, und daß sie wahrscheinlich mentaler oder geistiger Herkunft ist."

L. RON HUBBARD

LRH:jw.cden

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 13 MARCH 1969

Remimeo

**ADDITION TO HCO POL LTR OF 23 JUNE 1967**  
**"POLICIES ON PHYSICAL HEALING, INSANITY**  
**AND POTENTIAL TROUBLE SOURCES"**  
**POTENTIAL TROUBLE SOURCES (b)**

A criminal record means one with the police for the commission of and imprisonment for felony. The fact of a crime is irrelevant if not seen as a crime by law.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:jk.ei.cden



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 26. JULI 1965

Wiedervervielfältigen  
Techn. Hüte  
Hüte der Qualifikationsabt.

*Technische Abt.*

*Qualifikationsabt*

**EINSCHRÄNKUNGEN HINSICHTLICH  
RELEASE-ERKLÄRUNGEN ABGEÄNDERTE  
REGELUNGEN IN BEZUG AUF HEILUNG**

Die folgenden drei Richtlinien kamen bei einem Komitee der Beweisaufnahme heraus, das am 23. Juli 1965 in Saint Hill abgehalten wurde.

**EINGESCHRÄNKTE RELEASES**

Niemand, der für seinen oder ihren Lebensunterhalt von einer unterdrückerischen Person oder Gruppe *abhängt*, darf irgendeine Release-Auszeichnung oder eine Release-Nadel als Auszeichnung erhalten, da so jemand in seiner Umgebung nicht Release ist.

Niemand, der davon *abhängt*, dass sein Lebensunterhalt getragen wird, aufgrund physischer oder geistiger Unfähigkeit, darf irgendeine Release-Erklärung oder eine Release-Nadel als Auszeichnung erhalten, da es zu viele maßgebliche Interessen gibt, die wollen, dass er behindert bleibt.

**ABGEÄNDERTE HEILUNG**

Alle Studenten von jedem Kurs dürfen keinen Mediziner oder Heilpraktiker sehen, außer wenn ihnen dafür zuerst die Genehmigung von der Ethik-Abteilung erteilt wird und alle Möglichkeiten eines "Rollercoaster" (plötzliches Verschlechtern des Falles) untersucht wurden und jegliche Unterdrücker oder schlechtes Auditing exakt isoliert wurden. Die Ausnahme ist ein Notfall, der schwere Verletzung oder eine *infektiöse* Erkrankung mit sich bringt, aber in diesem Fall muss der Student zuerst die Genehmigung von der Ethik-Sektion haben, um zurück auf Kurs oder gar in der Org zugelassen zu werden. Dies schließt alle Unfälle ein.

Kursüberwachern, die Studenten nicht so weiterleiten, wie dies hier beschrieben wird, unterliegen einem Komitee der Beweisaufnahme.

Alle Studenten *müssen* die Erlaubnis haben, um einen Arzt zu sehen, außer es handelt sich um einen schweren Notfall.

L. RON HUBBARD  
Gründer

## **WHO CAN BE PROCESSED**

### **WHO CAN BE TRAINED**

It has been board policy since the day the Founding Church was established in Washington, D.C., that certain persons are ineligible for processing.

According to the long standing policy of the Founding Church:

No person who is insane or who has an institutional background, nor any person who is chronically ill may be accepted for processing by the H.G.C.

There is no restriction on whom we can train. We can train anyone so long as we do not teach academic subjects or issue academic degrees, by Board Minutes of the 15th October 1955.

We can train anyone in non-academic subjects.

However, we must not, even inadvertently, withhold a child from his legal schooling by reason of religious counseling or for any other reason without express permission from the authorities and we must not substitute our ministerial training for academic schooling.

*Even a student cannot be entered into H. G. C. processing if he in any way violates our standards of eligibility for processing at the H.G.C.*

The Registrar may not sign and neither the Director of Processing nor an H.G.C. auditor may accept for processing any person who is insane or who has an institutional background. The purpose of the Guidance Center is to improve ability and intelligence and is not a psychiatric clinic and should not act as one. This is without regard to law since there is no law on the subject and we can legally give spiritual guidance to the insane by District law. This regulation is our own law. We are not in the business of psychotherapy. Further, we will not accept for processing the chronically ill. Even though we may by law treat the ill by spiritual means it is still policy that we send the chronically ill to medical care and confine ourselves to increasing ability and intelligence.

#### **In short:**

- 1. We may not and must not accept psychotic persons for processing** by long standing policy, even if the person is a student.
- 2. We may not and must not issue degrees of an academic nature.**

3. **We may not withhold a pupil from school for our training. Or processing without a letter from that school so authorizing his absence and stating he is to come to us, not an un named agency.**
4. **We may not disbar a person from training but we may not process in the h.g.c. Any student with psychotic or institutional background.**

You must understand that these. stable data are not arrived at lightly. There are many good reasons behind them.

It is not illegal to give spiritual guidance to the insane: it is against our board policy. It is forbidden.

It is illegal to issue academic degrees.

It is probably illegal by reason of Supreme Court decisions (anti-segregation) to bar people from training.

If we have trouble, remember:

We make our own trouble. Only we can make our own trouble.

The Registrar, the Director of Processing *and* any assigned staff auditor are personally responsible to the board for any action taken which contravenes board resolutions or the broader law of the land.

### **Definitions:**

**INSANE:** Having been pronounced insane by a psychiatrist or being incapable of any responsibility for social conduct.

**INSTITUTIONALIZED:** Having been committed to a public or private institution for the insane.

**ILL:** Being medically diagnosed as suffering from a known, well defined physical illness susceptible to medical care and relief.

For your information and guidance.

L. RON HUBBARD  
Chairman of the Board  
Founding Church of Scientology  
of Washington, D.C.

LRH:rd

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 30 AUGUST 1960

Fran Hldrs  
Ds of T  
Registrars  
Assn Secs  
HCO Secs

## TRAINING RESTRICTIONS

For the first time in our history, I am placing restrictions on the acceptance of students for training in Dianetics and Scientology.

It is important that these restrictions be placed in effect and kept in effect.

We are becoming too successful to take stupid risks as an organization.

Several recent instances in various parts of the world showed that we were accepting security risks for training. In most cases our people stood around all sweetness and light and wouldn't believe as usual but in these cases they suddenly alerted to the fantastic liability of standing by a security risk.

Therefore, no student may be accepted for training by the Director of Training until he has been given a solid security check by the D of T personally. If the student fails to pass the test he is to be sent to the HGC for processing using the money deposited for training. When entirely cleared he may then be accepted for training and only then. Thus he is not *refused* training. But he may not be trained before he is cleared if he is a security risk.

State of case shall be used for rejection only when it is such that he or she is impossible to security check by reason of a stalled or wild needle that will not register.

These three reasons only may be used for rejection in addition to the above.

1. Has a criminal record;
2. Is studying Scientology to procure data or evidence for another organization; and
3. Is a member of a subversive organization that might use Scientology to overthrow a government by force.

See that we get careful about this now.

Validation seals may not be placed on existing certificates without security checking for above.

L. RON HUBBARD

LRH:js.cden



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 14. OKTOBER 1965

Remimeo  
Alle Mitarbeiter  
Ethik-Hut  
Tech Hüte  
Qual Hüte  
Einkommen Hüte

*Wichtig*

## WEITERLEITUNG VON POTENTIELLEN SCHWIERIGKEITSQUELLEN

Wenn dem Ethikbeauftragten eine Person geschickt wird, die Achterbahnfahrer-Phänomene gezeigt hat (der Fall hat sich verbessert, dann ist er abgesackt), dann muß er diese Person zu Review weiterleiten. Review darf nur die korrekte unterdrückerische Person ausfindig machen, ich wiederhole, den korrekten SP, den richtigen SP.

Review legt dann dar:

1. Wer der SP ist (bzw. wer die SPs sind, wenn es mehr als einer ist).
2. Daß gute Indikatoren auftraten und sichtbar vorhanden blieben, als der SP (oder die SPs) gefunden wurde(n).

Dann schickt Review die Person zu Ethik.

Ethik muß von der Person verlangen, daß sie gemäß Policy die Situation bereinigt oder die Verbindung abbricht.

Falls der Betreffende die Situation nicht bereinigt bzw. die Verbindung nicht abbricht, wird er wiederum zu Review geschickt, da der richtige SP **nicht** gefunden worden ist.

Weiterhin darf Ethik, **solange die Person nicht bar für die Suche & Entdeckung in Review bezahlt hat**, nicht erklären, daß diese Person nicht mehr PTS ist. (Der Grund dafür ist, daß die Person nicht bezahlen wird, falls der falsche Unterdrücker gefunden wurde.) Auf gleiche Weise müssen die Auditoren des HGCs einen PTS-Fall zu Review und nicht zu Ethik schicken.

Überwacher müssen jeden Studenten, der PTS ist, ausschließlich zu Review schicken.

Review leitet immer an Ethik weiter, aber **nur**, wenn der richtige SP gefunden und angezeigt worden ist.

## REVIEW-AUDITOR

Der Review-Auditor verwendet "Suche & Entdeckung", wie sie in einem HCOB beschrieben werden wird. Wenn dieses nicht zur Hand ist, dann finden Sie einfach den richtigen SP, zeigen Sie ihn der Person an, und beobachten Sie die guten Indikatoren, die auftreten.

PTS-Personen dürfen auf **keine** andere Art und Weise gehandhabt werden.

Die Weiterleitung erfolgt nicht von Ethik zum Kaplan. Ethik leitet nicht an den Kaplan weiter.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:ml:cdm

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 16. MAI 1970

Wiedervervielfältigen  
LRH-Kommunikator-Hüte  
HCOs  
Muss jeder Antwort auf  
eine solche Petition beige-  
fügt werden

**PETITIONEN-FORMULAR FÜR  
ANSTALTS- UND SCHOCKFÄLLE**

Eine eingehende Untersuchung hat kürzlich folgenden Umstand aufgedeckt: Wenn einer Person, die in einer Anstalt behandelt wurde oder Schocks bekommen hat, das Recht erteilt wird, auditiert zu werden, hat sie in 70 Prozent der Fälle nicht genügend Auditing vereinbart, damit ihr geholfen werden kann.

Wenn man ein ganzes Leben damit verbracht hat, aberriert zu werden, ist es nicht vernünftig zu erwarten, dass alles in einer Stunde wieder ungeschehen gemacht werden kann.

Solche Personen bleiben oft in Verbindung mit Leuten, die ein Interesse daran haben, sie weiterhin in einem aberrierten Zustand zu halten. Solche Dinge machen es schwierig, sie als Fälle in Ordnung zu bringen.

Ich möchte nicht in eine Position gebracht werden, wo ich Hilfe für irgendjemanden, der sie braucht, verhindern würde.

Die Geschichte von Anstalts- und Schockfällen zeigt, dass ihnen geholfen werden kann, dass sie aber nicht lange genug mit dem Prozessing weitermachen, damit ihnen geholfen werden kann. Sie werden in ihrer Umgebung dem Druck ausgesetzt, das Prozessing zu beenden.

Nachdem sie Auditoren beträchtliche Arbeit verursacht haben, gehen viele solcher Fälle, bevor irgendetwas Wirksames getan werden kann, und verlangen Rückerstattung, welche die Organisation dann aufgrund ihres Kodexes gewähren muss.

jeder mit einer Anstalts- und Schockvergangenheit muss gewährleisten, dass er lange genug mit dem Prozessing weitermacht, um ihm helfen zu können, und dass er auf jedes Recht, Rückerstattung zu verlangen, verzichtet.

Weder eine Organisation noch ein Auditor sind verpflichtet, ihnen zu helfen, auch wenn die Erlaubnis gewährt wurde.

Hilfe ist ein Zweiweg-Flow. Man muss anderen helfen, damit einem selbst geholfen werden kann.

Unsere Organisationen haben die einzig erfolgreiche Geschichte auf diesem Gebiet. Sie behalten sich aber das Recht vor, Zusammenarbeit zu verlangen.

Eine Petition von jemandem mit einer Schock- oder Anstaltsvergangenheit kann nur unter den Bedingungen genehmigt werden, dass

1. er die Zustimmung einer Org und eines Auditors, ihm zu helfen, bekommt;
2. er lange genug mit Prozessing weitermacht, dass ihm tatsächlich geholfen werden kann;
3. er auf jedes Recht zur Rückerstattung verzichtet;
4. er die von der Org gegebenen Anordnungen befolgt;
5. er während oder nach dem Prozessing weder einen Auditor noch eine Org noch Scientology angreift und eine Verpflichtungserklärung hinterlegt, dies nicht zu tun;
6. er Scientology und anderen hilft;
7. er ein Dokument unterzeichnet und es einen etwaigen Vormund unterzeichnen lässt, das diese Bedingungen enthält.

Wir können denjenigen helfen, die in früheren Praktiken geschädigt worden sind. Aber dazu ist oft eine Menge harter Arbeit vonseiten des Auditors und der Organisation nötig.

Solche Bewerber sind spezielle Fälle und müssen auch als solche behandelt werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

# UNTERDRÜCKER UND SCHWERE AUDITINGFEHLER<sup>64</sup>

Ein Vortrag vom 2. August 1966

Danke.

Danke.

Danke!

Welches Datum haben wir?

Den 2. August AD 16.

Wir haben viele Themen, über die wir jederzeit sprechen können. Wir haben viele Tonbandvorträge darüber. Aber wir haben offensichtlich niemals genug. Aus irgendeinem eigentümlichen Grund – aus irgendeinem eigentümlichen Grund – haben der Technische Sekretär und der Qualifikationssekretär und so weiter Schwierigkeiten damit, dass ein Mangel an Materialien über einige dieser Themen besteht. Das ist ziemlich offensichtlich, denn diese Dinge werden immer wieder begangen oder unterlassen.

Es gibt zwei Arten von Verbrechen – zwei Arten von Verbrechen. Es gibt die Verbrechen des Begehens und die Verbrechen des Unterlassens. Und in der modernen Gesellschaft schenkt man den Verbrechen des Unterlassens sehr wenig Aufmerksamkeit.

Gewöhnlich wird die Strafe einer Person eigentlich aus zwei Gründen zugewiesen. Der eine Grund ist da zu sein, der andere ist zu kommunizieren. Nun, das ist das normale Bestrafungsprinzip in dieser Gesellschaft. Wenn Sie irgendein Verbrechen in seine Einzelteile zerlegen wollen, nun, dann werden Sie sehen, dass es sich im Grunde aus diesen zwei Elementen zusammensetzte: da sein und kommunizieren.

Doch es gibt auch Verbrechen des Nicht-Daseins und des Nicht-Kommunizierens. Die Gesellschaft schenkt diesen nicht viel Beachtung. Doch wenn der Auditor nicht da ist, und wenn der Auditor seine Kommunikationen nicht ausführt, so ist das ein Verbrechen von höchstem Grade, denn damit versperrt er jetzt den Weg.

Es pflegte so zu sein, dass die Leute – wissen Sie, sie erwarteten von mir, dass ich ihnen Dianetik und Scientology beweisen würde, und wissen Sie, gewissermaßen die volle Verantwortung für ihre Funktionsfähigkeit auf meine Schultern nehmen würde, und wenn es nicht funktionierte, so wäre das meine Schuld; und ich hätte es besser machen sollen und so weiter.

---

<sup>64</sup> Im Englischen: GAEs

Na ja. Sie erwarten wahrscheinlich Veränderungen in Stufe 0, I, II, III, IV und V und solcherlei Dinge. Ich habe eine ungeheure Überraschung für Sie, wissen Sie: Ich verändere nirgendwo auch nur ein Komma.

Wir sind von völliger Veränderung zu völliger Nicht-Veränderung übergegangen. sehen Sie, einfach um eine ordentliche Dichotomie aufzustellen. Die Materialien stehen jetzt einfach direkt zur Verfügung.

Doch heute, heute spreche ich wirklich aus einer Position beträchtlicher Stärke heraus, denn wir haben tatsächlich so etwas wie einen Clear, und wenn Sie einem Clear einen Schlag aufs Ohr versetzen, so klingt er ununterbrochen eine Stunde lang. Er ist derart klar, dieser Clear. Und alle Vorhersagen, die bis zur Stufe Clear gemacht worden sind, sind mehr als erfüllt worden.

Sehr bemerkenswert ist: Der Weg zu Clear in seinen Stadien von Wog zu Grad IV, Verzeihung, von ganz grün zu Grad IV (ein Wog ist jemand, der es nicht einmal versucht) – der gesamte Sprung da ist sehr schnell. Das ist ein sehr schneller Sprung. Und das ist eine der Schwierigkeiten der unteren Grade und die Sache, mit der Sie als Auditor die meisten Schwierigkeiten haben werden. Es passiert zu schnell.

Es gibt einige Prozesse, die nicht in der Aufstellung drin sind, die derart schnell waren, nun, ich wage es nicht, sie in die Aufstellung hineinzunehmen, verstehen Sie? Der Auditor ist damit beschäftigt sein E-Meter einzustellen, und er bemerkt nicht, dass die Person Release geworden ist. Diese Prozesse haben wir also weggelassen.

Und 2-12 ist einer davon. Ein sagenhafter Prozess – der faszinierendste Prozess, um zu überlaufen, von dem man je gehört hat. Dieser wickelt eine Person in kürzerer Zeit um mehr Telegrafmasten herum... Als ich das sah, sagte ich: "Mann, das ist es wirklich!" Und die Leute sagten: "Nun, wenn es das wirklich ist, dann wollen wir es *wirklich* auditieren."

Aber wir haben heute eine so schnelle Route, dass es nur durch Zusätze geschieht und durch Patzer und insbesondere durch die schweren GAEs – die GAEs – die Groben Auditingfehler –, die jemanden daran hindern können, voranzukommen.

Es ist also tatsächlich so, dass es jetzt zu einem wirklichen Verbrechen wird, schlecht zu auditieren, denn man versperrt damit den Weg für diese Person für die Ewigkeit. Und das ist eine ganz schön lange Zeit.

Nun, jeder Thetan will hinaus. Sogar der SP selbst, persönlich, will hinaus, nur ist er sich leider sicher, dass Sie einfach versuchen ihn hineinzudrücken. Er weiß, sehen Sie, er weiß, dass er *hinein* gehört. Und man kann ihn sehr leicht als jemanden beschreiben, der völlig von Marsmenschen umgeben ist, egal, wer Sie sind. Sehen Sie, er ist in einem Geschehnis steckengeblieben, das Personen beinhaltet, die nichts mit der Gegenwart zu tun haben. Aber all diese Personen sind in der Gegenwart, und Sie gehören zu diesen Personen, so dass Sie natürlich unten gehalten werden müssen. Denn wenn Sie groß und stark und mächtig würden, dann würden Sie, da Sie ein Marsmensch oder ein FBI-Agent sind oder sonst etwas, ihn natürlich fertig machen. Daher begeht er also fast kontinuierlich Verbrechen, in seiner Bemühung Leute unten zu halten.

Auf Seiten der Ethik besteht die Tendenz, jedes Mal, wenn jemand eine Menge GAES begehrt und so weiter, ihn zum Unterdrücker zu erklären. Ich sollte es ziemlich deutlich machen, dass ein Unterdrücker eine eigene Rasse ist. Er ist tatsächlich nicht schwer zu identifizieren. Er ist jemand ohne Fallgewinn.

Sie sagen, dass das sehr hart ist. Wenn jemand sich mit Dianetik – oder Scientology-Auditing nicht verbessert, dann sagt man sofort, er taue nichts. Na schon. Sie können es so interpretieren, wenn Sie möchten, mir ist es recht. Ich bin gegen Kritik unempfindlich.

Aber auf jeden Fall wird ein Unterdrücker, da er eine ganz besondere Rasse ist, natürlich nichts anderes begehen – und nichts anderes machen – als GAES, und er kann überhaupt nicht zum Auditieren getrieben werden. Er wird überhaupt nicht auditieren.

Weil jemand ein paar GAES macht, macht ihn das nicht zu einem Unterdrücker. Können Sie mir da folgen? Aber es ist nun einmal wahr, dass ein Unterdrücker niemals auditieren würde, er würde *nur* GAES begehen. Sie bräuchten nichts weiter zu tun, als ihm zu beschreiben, wie man den Groben Auditingfehler macht, um zu verhindern, dass das Auditing funktioniert, und sofort und augenblicklich hatten Sie es mit nichts als GAES zu tun. Denn er wäre dann in der Lage, sich zu tarnen, indem er sagt: ...Sehen Sie? Ich versuche mein Bestes dabei zu geben, diese Leute zu auditieren, und sie verbessern sich immer noch nicht. Daher hab' ich also recht und Hubbard hat unrecht und Ihr anderen seid nichts wert." Verstehen Sie? "Und somit funktioniert es nicht, und es gibt keinen Weg, um die Leute irgendwie stärker zu machen. Und wenn wir dies einfach loswerden, dann bin ich in Sicherheit." Das ist seine ganze Philosophie: Wenn er jede Methode, die darauf angelegt ist, irgendjemanden stärker oder machtvoller zu machen, aus der Welt schaffen kann, dann hat er es geschafft. Er belohnt also natürlich nur Abwärts-Statistiken, sehen Sie, nur eine Abwärts-Statistik wird belohnt; belohne niemals eine *Aufwärts*-Statistik; vermassele jede Bemühung jemandem zu helfen, oder setze sie herab, und schlag insbesondere jede Sache tot, die darauf angelegt ist, menschliche Wesen stärker oder intelligenter zu machen.

Ein Unterdrücker wird also jede Verbesserungsaktivität automatisch und sofort so hinbiegen, dass es etwas Böses oder Schlechtes ist. Wenn man ihm erlauben würde zu auditieren, dann würde er zum Auditieren ein Muster wie die GAES benutzen, sehen Sie?

Aber ich sage Ihnen nochmals, dass nicht jeder, der GAES macht, unterdrückerisch ist.

Nun, ein Unterdrücker – eine spezielle Rasse, kein Fallgewinn. Und ich meine, kein Fallgewinn. Nun, ich würde Registrare dazu überreden, dem gegenüber wachsam zu sein. Sie wurden uns dann *phantastische* Mengen an Schwierigkeiten ersparen. Denn ungefähr zweieinhalb Personen von jeweils einhundert, die auf den Strassen umherspazieren, sind schreiende, museumswürdige, klapsmühlenreife Unterdrücker. Das sind die Leute, die andere Leute in Anstalten stecken. Die Leute in den Anstalten sind in Wirklichkeit PTS – potenzielle Schwierigkeitsquellen. Die – so sagt man – der Effekt von Unterdrückern sind. Unterdrücker werden nur sehr selten abgeholt. Sie sind schlau genug nicht aufzufallen.

Ein Unterdrücker macht keinen Fallgewinn und er wird dasitzen und damit angeben und er kann es sich nicht verkneifen damit anzugeben. Und wenn irgendein Registrar erlebt, dass jemand hereinkommt und sagt: "Also, ich habe 3500 Stunden Prozessing gekriegt" oder "1000 Stunden Prozessing" oder "jeder Auditor in Seattle hat mich auditiert, und sie haben bei

mir bis jetzt keine Ergebnisse erzielt. Und ich habe immer noch diese schreckliche Lumbose. Und ich bin hierher gekommen um herauszufinden, ob Sie etwas für mich tun könnten. Und ich will eine Art Garantie haben, dass Sie was machen können."

In diesem Augenblick würde ich, wenn ich der Registrar wäre und meine Technologie beherrschte, sagen: "Aber sicher! Sie haben also viele Schwierigkeiten mit Auditoren gehabt. Nun, bevor wir Sie hier fürs Auditing einschreiben, sollten Sie lieber mal zum Ethikbeauftragten gehen."

Lassen Sie ihn zum Ethikbeauftragten hinübertröten. Und dann sollte ein Ethikbeauftragter sich voll und ganz dessen bewusst sein, was hier wirklich abläuft. Er beklagt sich nicht – jeder hat ein Recht, sich über einen Auditor zu beklagen. Aber, Mann, dieser Bursche wird sich über sie alle beklagen.

Er hat noch andere Merkmale, die sehr ausgeprägt sind, und er ist wirklich eine interessante Rasse. Wenn Sie ihn jemals dazu bringen zu auditieren, so wird er nur glücklich oder zufrieden sein, wenn sein Preclear sich verschlechtert. Und er ist nur dann traurig, wenn der PC sich verbessert. Und dieses Merkmal war es, woran wir schon vor Jahren und Jahren und Jahren Unterdrücker erkannten.

Das ist sehr eigentümlich. Wir bemerkten hier und da alle Jubeljahre einmal, dass wir jemanden hatten, der diese Merkmale aufwies. Und der Rest der Merkmale war, dass er selber keinerlei Fallgewinn jeglicher Art erreichte, und er beging nichts anderes als nur GAEs und er konnte zu nichts anderem ausgebildet werden als Fehler zu begehen. Und wir finden bei diesen Leuten schließlich heraus, was sie taten und wie sie sich verhielten, und die Tatsache, mit der dies bestimmt werden konnte, war: kein Fallgewinn.

Es gibt da einen ganzen Haufen Sachen, die sich daraus folgern, aber diese ergeben keinen Unterdrücker. Der Unterdrücker befindet sich in aktivem Angriff gegenüber Scientology. Er begeht 24 Stunden am Tag Overts. Sie finden fast niemals etwas darüber heraus. "Jeder Auditor in Seattle hat mich auditiert. Ah, ich habe keinen Fallgewinn gemacht. Ja, die haben mir mein Geld abgeknöpft und haben mich fertig gemacht." Ah, hör schon auf damit. Es kann gar nicht sein, dass so viele Scientologen an einer Person gearbeitet haben, ohne dass ein Fallgewinn auftrat. Es ist unmöglich. Nein, er hatte zu *irgendeinem* Zeitpunkt *ein paar* Gewinne erreicht.

Sie wissen jetzt, dass dieser Mensch auch privat Overts begeht: heimliche Overts in der Gesellschaft um ihn herum. Gewöhnlich ist es nicht so eine üble Angewohnheit, wie Babys zu erwürgen oder so etwas, aber sie könnte es sein – anderen Leuten ins Bier zu spucken, wissen Sie, irgend so etwas.

Lediglich noch ein weiteres Merkmal, ein weiteres Merkmal ist, dass er falsche Angriffsziele attackiert. Wenn der Kühlschrank viel Lärm macht und es fällt ihm lästig, dann wird er zur Lampe hinübergehen und ihr einen Tritt versetzen. Wenn das Auto einen platten Reifen hat, wird er den Motor reparieren.

Des Weiteren wird er keinen Aktionszyklus abschließen. Wenn er jedoch gelegentlich einen Aktionszyklus abschließt und es bemerkt, so wird er ihn dann rückgängig machen. Ver-

stehen Sie die Idee? Er hat bemerkt, dass er versehentlich einen Aktionszyklus abgeschlossen hat (er hat die Waren ausgeliefert oder so etwas), dann wird er es sofort rückgängig machen.

Diese fortwährenden Overts, das falsche Angriffsziel, das Nichtabschließen von Aktionszyklen, sind primäre Manifestationen, und wenn das von keinem Fallgewinn begleitet ist, dann haben Sie den Knaben recht gut identifiziert.

Zu keinem Zeitpunkt während dieses Vortrages habe ich gesagt, dass alle existierenden Regierungen auf dem Planeten heutzutage Abwärts-Statistiken belohnen, falsche Angriffsziele auswählen, es versäumen Aktionszyklen abzuschließen oder fortwährende Overts begehen. Ich habe das nicht gesagt. Ihre Schlussfolgerung bezüglich diesem Thema fällt unter Ihre eigene Verantwortung.

Ja, nun, wenn Sie im Auditing feststellen, dass Sie es mit jemandem zu tun haben, der keinen Fallgewinn erreichen kann – und Sie tun Ihr Bestes – nun, dann seien Sie als Auditor kein Narr. Sie gehen diese Sache auf einer Ethik-Grundlage an. Die Tech ist out, denn sie funktioniert nicht. Ihr anderes Werkzeug also, das vor der Tech kommt, ist die Ethik.

Sie als Auditor können tatsächlich ein Ethikbeauftragter sein – was ich für recht interessant halte. Das müssen Sie jedoch ab und zu sein, und Sie sollten sich in der Technologie der Ethik etwas auskennen. Das heißt nicht einfach, jemanden zum Ethikbeauftragten weiterzuleiten. Sie selber werden ab und zu feststellen, dass Sie als Polizist dasitzen. Nun, als etwas, was einem Polizisten noch weitaus überlegen ist – als Ethikbeauftragter nämlich.

Sie werden wissen müssen, wie man Overts ausfindig macht. Wie man Overts ausfindig macht, die so unreal sind, dass sie an einem normalen E-Meter nicht einmal zutage treten. Sie werden in der Lage sein müssen, im Hinblick auf Ihren PC an einem E-Meter oder im Leben alle möglichen Sachen ausfindig machen zu können.

Wo Sie auf eine völlige Leere stoßen, können Sie offensichtlich nicht die Tech hineinbekommen, hm? Verstehen Sie? Ich meine, kein Gewinn, kein Gewinn. Deswegen ist Ihre andere Waffe Ethik. Und das kommt vor der Tech.

Was gegenwärtig mit dem Planeten verkehrt ist, ist, dass die Ethik out ist. Und es ist durch die Tatsache bewiesen, dass Sie es schwer damit haben die Tech reinzubringen. Mit der Technologie, die Sie im gegenwärtigen Augenblick beherrschen, und den Ergebnissen, die Sie selbst auf unteren Stufen liefern, haben Sie ein völliges Monopol auf alle geistigen Aktivitäten, alle religiösen Aktivitäten und alle gesellschaftlichen Aktivitäten auf diesem Planeten. Dazu sind Sie in diesem Augenblick berechtigt. Haben Sie sie? Nun, somit ist also die Tech out. Das ist offensichtlich.

Die einzige Sache also, die Tech herausbringt, ist, wenn die Ethik out ist. Die einzige Sache, welche die Tech reinbringen kann, ist Ethik.

Ethik beruht auf den Mechaniken des SPs – der unterdrückerischen Person – die Mechaniken des SPs. Wenn Sie nun eines von diesen Regierungsoberhäuptern auditieren sollten, das immerzu falsche Angriffsziele auswählt und keine Aktionszyklen abschließt und diese kleinen Overts begeht – wie die kriegerischen Scharmützel oder so etwas – wenn Sie diesen Mann auf den Auditingstuhl setzen würden, so würden Sie feststellen, dass er aufs Prozessing nicht ansprechen würde. Ganz gleich, wie Sie das nennen würden, ganz gleich welche Gründe

Sie hätten, es zu machen, nichts – er würde aufs Prozessing nicht ansprechen. Er ist ein Unterdrücker!

Er wird das, was Sie als Auditor sagen, nicht ausführen, denn Sie sind natürlich ein Marsmensch wie alle anderen. Sie sitzen da als ein Vertreter seines Lieblings-Schreckgespenstes. Sie versuchen nicht ihm zu helfen, Sie versuchen ihn zu überlisten. Sie versuchen ihn dahingehend zu überlisten dass er seine Schutzmechanismen lange genug herunterlässt, so dass Sie ihm in den Rücken fallen können. Das ist seine ganze Meinung über das Leben. Und genau das würden Sie an der Machtposition vorfinden. Genau das würden Sie vorfinden.

Solange diese Art Kerl an der Macht ist – übrigens, durch nichts in diesem Vortrag wird irgendjemand aufgefordert Kriege anzuzetteln, Bürgerunruhen oder Aufstände in Gang zu bringen, Attentate zu verüben oder andere politische Aktivitäten zu betreiben. Aber wenn Sie Ethik reinbringen wollten, so müssten Sie einfach Ethik reinbringen. Nun, Ethik wird nicht auf einer Ebene eines weiten Polizeistaates reingebracht. Sie wird auf einer sehr schmalen Ebene hereingebracht. Es betrifft nur ganz gelegentlich einmal hier und da ein Individuum, das an der Macht ist.

Die andere Seite der Ethik-Szene nennt man einen PTS, was eine potenzielle Schwierigkeitsquelle ist. Und falls Sie nicht glauben, dass eine potenzielle Schwierigkeitsquelle Schwierigkeiten verursacht, so sollten Sie mal schauen, wie es damit läuft, denn die Schwierigkeiten sind groß, zahlreich und so weiter. Sie verursacht weitaus mehr *offensichtliche* Schwierigkeiten als der SP. Daher denkt man sehr häufig, dass man einen SP vor sich hat, der einfach Schwierigkeiten macht, um dann festzustellen, dass man es in Wirklichkeit mit einer potenziellen Schwierigkeitsquelle zu tun hat.

Die Person ist deshalb eine potenzielle Schwierigkeitsquelle, weil sie mit dem SP in Verbindung steht. Sie hat den SP weder gehandhabt, noch hat sie die Verbindung zu ihm abgebrochen, und solange die Person nicht entweder handhabt oder die Verbindung abbricht, wird sie weiterhin eine potenzielle Schwierigkeitsquelle sein. Ganz gleich, *wie* gründlich die Person es anderweitig erklärt.

Eine potenzielle Schwierigkeitsquelle ist für uns, soweit es die Technologie betrifft, insofern interessant, als dass diese Person Achterbahn fährt. Eine Achterbahn ist etwas, was man auf Coney Island und an anderen Orten hat. Und unten in Long Beach pflegte man eine zu haben, die man Rabbit Eight nannte und so weiter. Das sind diese kleinen Bahnen in Vergnügungsparks, die hoch gegen den Himmel hinaufgehen, und dann gehen sie fürchterlich steil bergab, nicht wahr? Und die kleinen Wagen gehen hoch und gehen runter und das ist eine Achterbahn. Und der PC, der rauf – und runtergeht, *fährt Achterbahn*.

Und bitte glauben Sie nicht, dass er etwas anderes täte. Nicht im Geringsten hat er etwas anderes getan als Achterbahn zu fahren, wenn er nach der Sitzung wieder hereinkommt und sagt: "Ich fühlte mich gestern Nachmittag gut, aber heute Morgen habe ich schreckliches Bauchweh." Er ist Achterbahn gefahren.

Während dieser Zeitspanne, als dieser PC außer Sichtweite war, wurde ein SP entweder direkt kontaktiert oder restimuliert. Diese Person brauchte den SP nicht zu sehen, sondern lediglich etwas zu sehen, was sie an den SP erinnerte. Der SP ist ein Postbote: die Person

sieht einen Briefkasten. Das reicht, sie wird PTS, eine potenzielle Schwierigkeitsquelle – also fährt sie Achterbahn.

Diese Person wird Ihnen als Auditor *endlos* Schwierigkeiten verursachen. Sie werden diese Person in der Sitzung um 10 Zentimeter nach oben bringen und sie wird im Leben um 13 Zentimeter zurückfallen. Und es ist schrecklich, diese Leute zu auditieren. Damit übertreiben wir nicht. Tatsächlich auditieren wir gegen den "Nur-über-meine-Leiche"-Widerstand irgendeiner SP-Valenz oder SP-Person. Wir auditieren gegen etwas an, was diesen Burschen *umbringen* wird, wenn er sich in irgendeinem Masse verbessert!

Wenn zum Beispiel Ihr PC, der PTS ist, eine Intelligenzkurve aufweisen würde, die von 90 auf 131 hinaufgeht, so ist es sehr gut möglich, dass er, wenn er am nächsten Morgen aufwacht, feststellt, dass er durch Arsen völlig getötet worden ist. Ich meine, Sie bringen tatsächlich sein Leben in Gefahr. Das ist der Grund, weshalb Sie diese Leute nicht auditieren dürfen. Nicht, weil sie Ihnen Schwierigkeiten bereiten. Sie werden diese Leute umbringen, sie werden immer kränker werden. Immer mehr außergewöhnliche Anstrengung wird aufgewendet werden, um diese Person krank zu machen. Traurig, aber wahr.

Daher haben Sie an diesem Phänomen, das potenzielle Schwierigkeitsquelle genannt wird, ein sehr starkes Interesse. Denn eine potenzielle Schwierigkeitsquelle wird Ihnen Schwierigkeiten bereiten, wird Achterbahn fahren, wird sich nicht verbessern, und es ist ein schreckliches Risiko, so eine Person zu auditieren. Ein Risiko für Sie persönlich und ein Risiko für die Person. Wenn sie ganz plötzlich einen durchschlagenden Gewinn erreichen würden, dann laufen sie Gefahr, sich einer 45er-Kaliber-Pistole gegenüberzusehen. Ich spaße nicht.

So schnell das Auditing heutzutage auch ist, es ist in Wirklichkeit nicht schnell genug, um es gegen den SP ganz zu schaffen, denn es erfordert doch immerhin den größeren Teil eines Jahres, um bis zu Clear zu kommen.

Man könnte die unteren Grade schaffen. Sie haben die Person für eine Woche. Man kann die ganzen unteren Grade in einer Woche machen, sehen Sie?<sup>65</sup> Sie arbeiten wirklich hart und Sie leisten eine wirklich gute Arbeit und die Person spricht gut darauf an und sie ist weg von der restimulierenden Umgebung. Und das ist der Grund, weshalb Sie so viele Leute auf Grad V und Grad VI sehen, die einen Cave-in erleben. Sie schaffen es nicht schnell genug, um die Person von der unterdrückerischen Umgebung fernzuhalten.

Die Person kommt also bis Grad V hinauf und dann wird sie eine lange Zeit brauchen, bis sie Grad VI ist – und *hiii!* Sie sehen also Grad-V-PCs, die zusammenbrechen. Sehen Sie das? Die sind PTS. Und das war deshalb, weil sich in der Umgebung dieser Person ein unentdeckter Unterdrücker befand, und die Person wird aus ihrer gewöhnlichen Umgebung herausgenommen und Sie haben diese Person auditiert und im Verlaufe des Auditings haben Sie sie *whsstt!* zum Grad-IV-Release gemacht. Großartig! Ausgezeichnet!

Oh ja, sie wird nicht mehr so viele Schwierigkeiten haben. Ja, während dieser Release-Periode könnte es sein, dass sie sich ihrer Umgebung bewusst wird. Alle möglichen Sachen könnten in Ordnung sein, aber sie spaziert da raus – und erinnern Sie sich, diese Person ist nur

---

<sup>65</sup> Anm.d.Übs.: Zu jenem Zeitpunkt wurde jeder Grad nur bis zu einer F/N gelaufen. Dies wurde als volles EP angesehen und mit dem Erreichen des Grad-Releases gleichgesetzt.

ein Release. Diese Person ist immer noch ausgesprochen sterblich. Sie ist in sagenhaft guter Verfassung, besser als jede andere Unternehmung es je zustande gebracht hat – tatsächlich ist Grad 0 ein besseres Ergebnis, als jede Unternehmung in der Vergangenheit je zustande gebracht hat. Diese Person kann immer noch frontal von einem Lastwagen erwischt werden und glauben Sie etwa nicht, dass ihr das nicht passieren würde, wenn sie einen echten, lebendigen SP in ihrer Umgebung hätte. Junge, dieser Kerl steigt unverzüglich in den schweren Kampfpanzer ein und wirft den ganzen Brennstoff ins Feuer. *Bumm!*

Und daher haben Sie mehr Schwierigkeiten mit Grad V, sehen Sie, nach Grad IV ist die Person weggegangen und wurde restimuliert. Jetzt nehmen Sie das Auditing an ihr wieder auf. Sie ist vollständig bereit. Jetzt müssen Sie die Person rehabilitieren und so weiter. Und es dauert eine Weile, um durch Grad V hindurchzukommen, und Sie beginnen auf Ihre Schwierigkeiten zu stoßen, wenn es in der Umgebung dieser Person einen SP gibt.

Bei Grad VI werden Sie auf weitere Schwierigkeiten stoßen. Und möglicherweise ist jeder, der auf dem Clearing-Kurs nicht mitkommt, einfach hochgradig PTS und so weiter. Doch tatsächlich ist es beim Clearing-Kurs so, wenn eine Person sich an das Verfahren hält und wirklich die Zähne zusammenbeißt und versucht, ihre Umgebung zu handhaben oder die Verbindung mit ihr abubrechen, dann *kann* sie es schaffen da hindurchzukommen. Ich habe es gemacht. Ich komme da sehr gut durch.

Ich stehe mit einigen SPs in Verbindung, die als Regierungen bekannt sind und so weiter. Die haben sich schon lange entschieden, dass wir erschossen und an den Pranger gestellt werden sollten und dergleichen. Sehen Sie, das falsche Angriffsziel. Ich hoffe nur, dass die eine Mordswut auf jemand anderen entfalten werden.

Aber, was ich hervorheben möchte, ist, dass der Entscheidungspunkt etwa bei Grad VI ist. Sie könnten, wenn Sie ein sehr überlegener Thetan wären, etwa bei Grad VI irgendwie anfangen mit Beharrlichkeit durchzukommen. Verstehen Sie, Sie sagen sich: "Na gut, es gibt also SPs, na gut, ich bin PTS – *rrrr, rrrr, rrrr, rrrr*. Ich werde es irgendwie schaffen!" Aber ich glaube nicht, dass das auf Grad V möglich wäre.

Die Lösung ist, was wir eine S & D nennen, Suche und Entdeckung. Und wenn Sie eine S & D durchführen, dann machen Sie eine Ethik-Arbeit. Und Sie wissen, dass Assessment nicht Auditing ist, und eine S & D ist ein Assessment.

Der Bursche, der sagt: "Er macht keine guten Assessments, denn während des Assessments macht er GAEs und so weiter. "Wie kann man denn während eines Assessments einen GAE machen? Das ist doch ein Grober *Auditingfehler*. Man kann während eines Assessments keine GAEs haben, außer man auditiert, was gegen das Gesetz ist!

Sehen Sie, das Assessieren kommt einer Ethik-Aktion viel näher als einer technischen Aktion, denn es ist das Finden des Unterdrückers. Es ist das Finden der PTS-Person. Es ist das Zusammenflicken der ARK-Brüche, die durch das Leben und die Umgebung verursacht worden sind, verstehen Sie das? Tatsächlich haben diese Leute auf das Individuum eingewirkt.

Daher sollte also der Auditor lieber erkennen, dass diese Techniken – es gibt einige Techniken, wie zum Beispiel die Suche und Entdeckung (S & D) – Suche und Entdeckung

nach dem Unterdrücker und den ARK-Bruch – überhaupt keine Auditing-Aktionen sind, sondern Ethik-Aktionen. Daher müssen Sie also ein wenig ein Ethikbeauftragter sein, nicht wahr?

Nun gut, weiten wir es noch ein klein wenig aus. Wir wollen, dass Sie erkennen, wenn Sie keine Fallgewinne erreichen, während Sie Ihr Bestes tun; und dann hören Sie damit auf, sich selbst das Wasser abzugraben. Fangen Sie an, eine Ethikmaßnahme zu ergreifen.

Die Ethikmaßnahme, die gegen eine potenzielle Schwierigkeitsquelle bzw. eine PTS – eine, die mit einem Unterdrücker in Verbindung steht – unternommen werden würde – die Ethikmaßnahme, die im Hinblick auf diese Person unternommen werden kann, ist eine Suche und Entdeckung zu machen. Sie werden manchmal mit Ihrer Suche und Entdeckung Schwierigkeiten haben, weil Sie den ARK-Bruch nicht gehandhabt haben, bevor Sie es machten. Sie sagen, der Bursche sieht so aus, als ob er einen Unterdrücker um sich hätte. Unterdrücker geben Leuten auch ARK-Brüche. Und Sie dürfen bei einer ARK-gebrochenen Person nicht einmal ein Assessment machen. Sie müssen *zuerst* den ARK-Bruch kriegen.

Jeder, der ein bisschen traurig aussieht, hat schon für eine lange Zeit einen ARK-Bruch. Er geht in den Trauereffekt über.

Es ist der Felsen, der als SP bekannt ist, an dem Ihr Auditing bei den unteren Graden zerschellen wird. Was können Sie in Bezug auf diese Person machen? Sie erhält keinen Fallgewinn. Sie hat kein Potenzial an Fallgewinn. Sie, ein Marsmensch, sitzen da. Sie auditieren ihn, er erzählt Ihnen, dass durch Sie sein Finger besser geworden ist. Er rennt sofort ins Haus nebenan und sagt, dass Sie ein Schwindler und Betrüger seien und umgebracht werden sollten. Er verbreitet in der Nachbarschaft wilde Lügengeschichten über Sie. Zu Ihnen ist er vollkommen nett, und hinter Ihrem Rücken schlägt er Sie kurz und klein. Verstehen Sie die Idee? Das ist nicht ein Merkmal eines SPs. Es ist deshalb, weil Sie versucht haben, ihm zu helfen, das ist es, was ihn wütend auf Sie gemacht hat. Andere Leute reden auch hinter dem Rücken anderer Leute, denn wir sind nicht alle mutig.

Aber was können Sie für diesen Burschen tun? Was können Sie für diesen Burschen tun?

Ja, die einzige bekannte Aktion – und es gibt eine – die bei einem SP unternommen werden kann, ist der letzte Power-Prozess, und das wird einen SP handhaben, wenn Sie ihn dazu bringen können, stillzusitzen und die Auditingfragen zu beantworten. Aber Sie dürfen das nicht auditieren, bis ersichtlich wurde, dass einige andere Prozesse scheiterten. Klar?

Wo kann das getan werden? Nun, das kann in einer Organisation getan werden, die qualifiziert ist, Power-Prozessing zu auditieren, und wo man, so hoffe ich, einen Auditor hat, der es sehr gut machen kann, und wo man, so hoffe ich auch, einen Registrar hat, der, sobald die Person sich hinsetzt und sagt: "Jeder in Seattle hat mich auditiert und die haben überhaupt keine Ergebnisse erreicht", dann sofort einen Ethikbeauftragten verlangen und den Burschen auf die Strasse werfen wird.

Sie sagen: "Das ist ja – he, Moment mal. Sie haben doch gerade gesagt. Sie haben doch gerade gesagt, dass dieser Power-Prozess die Person handhaben würde, und nun sagen Sie, dass die Person in Wirklichkeit nicht hereinkommen könnte, um sich einzuschreiben."

Solange Sie nicht die Irrenanstalten leiten, schmeißen Sie ihn auf die Straße raus, denn er ist der Verrückteste von allen. Er ist der wirkliche Psychotiker.

Sie müssten ihn tatsächlich in so was wie eine Gummizelle stecken. Sie würden sagen: "Also, du beantwortest die nächste Auditingfrage und dann kannst du dein Abendessen kriegen." Drei Tage später geben Sie ihm sein Abendessen.

Aber Sie sind nicht dafür ausgerüstet, diesen Burschen zu handhaben. Ich sage jedoch, dass eine Person, die keinen Fallgewinn erhält, in einem gut geführten HGC, dessen Auditoren bezüglich dem Power-Prozessing ihr Handwerk verstehen, tatsächlich hinauf – und daraus herausauditiert und in Ordnung gebracht werden könnte.

Und dann, wenn Sie sie darauf auditiert haben, erinnern Sie sich daran, dass Sie keinen Grad-V-Release geschaffen haben. Dieser Zustand wird übrigens häufig falsch verstanden – dass man Grad-V-Prozesse auditiert, aber die Person hat die Brücke bis zu diesen Prozessen noch nicht gemacht, und wenn man die Grad-V-Prozesse auditiert hat, dann hat man jemanden, der jetzt vorbereitet ist, einen Release auf den unteren Graden zu erreichen. Sie haben da nicht einen Grad-V-Release; Sie haben jemanden, der jetzt zu Grad 0 hin auditiert werden kann.

Seien Sie daher nicht so überrascht, wenn Sie mal auf jemanden stoßen, der mit Grad-V-Prozessen auditiert worden ist und der nicht zu sprechen in der Lage zu sein scheint, verstehen Sie? Sehen Sie das? Die Power-Prozesse bilden einen Kreis.

Aber bis ein solcher Zeitpunkt erreicht worden ist, wo Sie eine rechtlich sehr gut verankerte Kontrolle über Ihre Umwelt haben, und bis dahin, wo Ihnen Gummizellen zur Verfügung stehen und Sie alles handhaben können, was schief geht, und so weiter, wäre es ungeheuer klug, einen Registrar zu haben, der bloß zu hören braucht, dass jemand sagt: "Also, ich bin da drüben in Kalifornien gewesen und ich bin von allen in Kalifornien auditiert worden und die Organisation dort drüben hat achtzehntausend Dollar von mir verlangt und ich habe nichts erreicht und ich habe niemals irgendeine Fallgewinne erreicht und so weiter." Wenn Sie einen klugen Registrar hätten, dann würde der kluge Registrar sofort sagen: "Nun, Sie gehen einfach dort hinüber und erzählen Ethik davon, denn ich bin sehr sicher, dass die dort all die Beschwerden über diese Auditoren gerne hören würden."

Und wenn Sie dann einen cleveren Ethikbeauftragten haben, dann hört sich der Ethikbeauftragte all das an und er klärt es ab und findet heraus, ob dies eine echte Klage ist oder nicht. Ob da nicht bloß ein oder zwei Auditoren sind, die einen Patzer gemacht haben, oder ob dieser Bursche in Wirklichkeit gut auditiert wurde und keine Fallgewinne erreicht hat. Das ist genau das, was der Ethikbeauftragte entscheiden muss. Und wenn der Ethikbeauftragte entscheidet, dass dies ein SP ist, dann setzen Sie regelrecht Ihr Leben aufs Spiel, diese Person ins HGC zu setzen.

Aber nun sagen Sie: "Ja, das ist aber eine ziemlich grausame Vorgehensweise, und wir sind doch sehr hilfsbereite Leute."

Na, wenn Sie mal eines Tages nichts Besseres zu tun haben, so gehen Sie in den Dschungel hinunter und finden Sie einen verwundeten Wasserbüffel, der in einem Loch fest sitzt, und gehen Sie mit bloßen Händen heran, um ihm herauszuhelfen. Und wenn Sie durch

diese elementare Übung durchgehen, dann werden Sie, so glaube ich, verstehen, wovon ich da rede, denn genau das wird passieren: Sie werden aufgespießt.

Diese Leute können ziemlich rasch geknackt werden. Der einzige Fehler, der je in einem HGC gemacht wird, ist, an ihnen die einleitenden Power-Prozesse zu auditieren. Das macht man nicht. Sie gehen da einfach gleich ans Werk – *kawumm!*

Diese ganze Vorrede dient dazu Ihnen einen Eindruck davon zu vermitteln, um was es bei Ethik eigentlich geht. Ethik ist nicht unsere Bemühung, uns selbst ins Recht und den Rest der Welt ins Unrecht zu setzen. Um diese Aktivität handelt es sich nicht. Es ist nicht unser Servicefaksimile. Es ist die Art und Weise, wie wir die Tech reinbringen.

Wir haben im Organisationsbereich durchaus eine Tendenz, mit der Ethik bissig und grob zu sein und dieses und jenes zu tun, aber der Grund dafür ist, dass wir ein bisschen introvertiert sind, weil wir ein bisschen PTS zur Umgebung um uns herum sind. Wir können uns nicht darauf stützen, dass die Regierungen oder die Gesellschaften, in denen wir existieren, im Hinblick auf Gerechtigkeit oder irgendetwas von der Art irgendein Format oder irgendeine Qualität aufweisen würden. Auf der einen Seite versucht der Ethikbeauftragte die Organisation vor den Auswirkungen von SPs und PTS-Personen zu schützen, und auf der anderen Seite versucht er auch, die Gerechtigkeit zu schaffen für die wir mit der Einkommenssteuer so reichlich zahlen und die uns niemand gibt.

Es gibt dort draußen keinen rechtlichen Schutz. Wenn es ein Dschungel ist, so liegt es daran, dass die Ethik out ist, nicht daran, dass der Mensch schlecht ist.

Es könnte Sie interessieren, wie ein SP entsteht:

Er hat bereits genug Overts, um zahllose Motivatoren zu verdienen, sehen Sie? Er hat etwas angestellt, was darauf abzielte, alle fertig zu machen. Er ist ein schlechter Junge gewesen.

Der Grund, weshalb er zu einem schlechten Jungen geworden ist, liegt darin, dass er Valenzen gewechselt hat. Er hatte dort drüben einen schlechten Jungen. Und dann ist er auf eine sonderbare Art und Weise in die Valenz dieses schlechten Jungen hineingeraten. Jetzt weiß er, was er ist, er ist ein schlechter Junge, sehen Sie? Der Mensch ist im Grunde gut. Aber er mockt böse Valenzen auf, und dann gerät er in sie hinein. Sehen Sie, er sagt: "Der andere Kerl ist schlecht, der andere Kerl ist schlecht, der andere Kerl ist schlecht", sehen Sie? Und schließlich hat er da diesen zusammengeschusterten anderen Kerl und eines Tages wird er der andere Kerl, sehen Sie? In einem Valenzwechsel oder eine Persönlichkeit – ein ganzes, komplettes Persönlichkeitspaket, und da ist er. Und somit ist er jetzt ein böser Kerl. Er weiß, wie er sich verhalten sollte: Er hat sich so zu verhalten wie der andere Kerl. Das ist die unerwartete Wendung. Das ist die Art und Weise, wie das Böse entsteht.

Die religiösen Eiferer hatten es sehr schwer damit herauszufinden, was das Böse sei und genau das ist das Böse: Es ist die Erklärung oder das Postulat, dass Böses existieren kann. In Abwesenheit von Postulaten und der Erklärung, dass Böses existieren kann, ist der Mensch gut. Ist das nicht interessant?

Wenn Sie die ganze Möbelpolitik entfernen, das Gusseisen und den alten Müll usw. ausräumen, dann finden Sie eine gute Person. Das ist ein großes Glück, denn wir schaffen

sehr kraftvolle Menschen und es ist ein sehr glücklicher Umstand, dass dies gute Menschen sind. Ziemlich interessanter Mechanismus. Es wäre gefährlich eine solche Aktivität wie Scientology zu praktizieren, man würde das ganze Universum ruinieren, wenn diese Wahrheit keine Wahrheit wäre – , und es ist eine Wahrheit.

Es ist die falsche aufgemockte Valenz, die die böse Valenz ist. Folgen Sie mir?

In Ordnung. Dieser Bursche hat einer anderen Persönlichkeit oder einem anderen Persönlichkeitstyp große Börsartigkeit zugeschrieben. Und dann eines Tages, ist er da hineingegangen, und dann, als er in dieser grundlegenden bösen Persönlichkeit war, fing er an, andere Leute fertig zu machen. Und dann wurden andere Leute seiner ausgesprochen überdrüssig oder so etwas. Und er brachte sich in ein Geschehnis rein, nach dem die Zeit niemals voranrückte.

Dies ist nicht die Art Geschehnis, woraus die R6-Bank besteht. Dies ist eine andere Art von Geschehnis. Das ist ein Kampfgeschehnis oder so ähnlich, er wird angegriffen, wird von anderen Wesen aktiv angegriffen. Und er sitzt auf der Zeitspur fest. Dieser Teil der Zeitspur oder dieser Zeitpunkt ist realer als die Gegenwart.

Ab und zu bewegen Sie sich im Dianetik-Auditing auf der Zeitspur hin und her und alle Jubeljahre einmal werden Sie plötzlich das Geschehnis; haben... Nun ja, Sie durchlaufen eines die ganze Zeit; einfach indem Sie Ihr Interesse darauf setzen, ist das Geschehnis realer als die Umgebung, in der Sie sich befinden und so weiter. Aber ab und zu einmal werden Sie auf ein Geschehnis stoßen, das *weitaus*, *weitaus*, *weitaus* realer ist als *jede* Realität, die Sie jemals erlebt haben! *Thuunu!* Da ist es, mein lieber Mann!

Jeder hat ein paar von diesen. Er sitzt nicht dauernd darin fest. Ich erinnere mich an das erste Mal, als mir das passiert ist. Da war eine Reihe von Rotröcken und die Gewehre sind niemals losgegangen. Es war ein sehr leichtes, kleines Geschehnis und es zuckte kurz auf und damit war das erledigt. Aber für diesen kurzen Augenblick war diese Reihe von Rotröcken praktisch die realste Reihe von Leuten, die ich je in meinem Leben gesehen hatte. Da waren sie, sehen Sie, in voller Bereitschaft mit ihren Steinschlossgewehren die Salve abzufeuern, verstehen Sie? Es war eine Sitte damals in den alten Zeiten, wissen Sie, dass man sich an den Hut tippte und sagte: "Ihren ersten Schuss, meine Herren."

Und aus irgendeinem Grunde, wegen verschiedener Komplikationen, war die Salve niemals angekommen. Tatsächlich waren die Feuersteinhämmer gerade etwa auf halbem Weg zur Zündpfanne, verstehen sie. Sie waren da. Sie mussten noch den Rest dieser Strecke zurücklegen. Und die Gewehre mussten losfeuern. Das ist viele, viele Jahre her. Und ich sagte mir: "Das ist ein interessanter Mechanismus", denn ich sah es einfach bloß als einen Mechanismus, denn es machte mir nicht sehr viel aus. Ich machte mir wegen Rotröcken keine Sorgen.

Und danach suchte ich es, um zu sehen, ob ich es nicht finden könnte. Viele, viele Jahre später fand ich es, Mann. Ich fand es, Mann. Sehen Sie, jeder hat ein oder zwei oder drei von diesen Dingen, wenn er ganz von vorne anfängt, bevor er durch die Grade aufwärts geht. Er wird dort einen Punkt haben – er ist dabei, flüchtig auf verschiedene Sachen zu schauen und ganz plötzlich ist da, da ist ein Jagdflugzeug, oder da ist der Erdboden. Oder er befindet sich am Rande des Abgrundes und der Pfeil ist nicht ganz angekommen. Und lediglich für

einen Bruchteil eines Augenblicks, wo Sie das Ding sehen, mein lieber Mann, da ist dieser Pfeil wirklich real, Junge! Und das hat einen Eindruck hinterlassen. In diesem Grade ist die Zeit angehalten worden. Und wenn Sie im Auditing zurückgehen, dort hinein, dann werden Sie ein gestopptes Bild finden. Doch erinnern Sie sich daran, dass Sie und ich dort hinein zurückgehen.

Verstehen Sie den Unterschied?

Der SP ist niemals von diesem Punkt aus weitergegangen. Er ist von diesem Augenblick an *niemals vorangeschritten!* Er befindet sich dort, in völlig absorbiertes Aufmerksamkeit! Und diese Wände hier sind für den SP unecht und dünn. Er weiß, wo die wirklichen Wände sind. Die wirklichen Wände sind in jenem Geschehnis und jenes Geschehnis ist ihm realer als die Gegenwart und zwar die ganze Zeit. Und dieses Geschehnis enthält etwas. Es enthält andere Persönlichkeiten, andere Racheakte. Aber Sie, der sich außerhalb dieser Person herumbewegt, sind Teil der Akteure seines Geschehnisses, und Sie stellen eine Bedrohung dar, denn das ganze Leben ist dieses Geschehnis.

Da ist er, gegen die Steilwand getrieben, und er wird von Menschenmonstern abgeschlachtet. Er ist als der Nächste dran, in der Reihe der Gefangenen. Und in den Billionen von Jahren, die darauf folgten, ist er immer der Nächste in der Reihe der Gefangenen. Diese Person lebt in einem Alptraum, der einmal sehr real war. (Es ist nicht, wie ein Psychiater sagte, etwas, was nicht existiert hat. Ich würde sowieso niemals die Meinung einer unterdrückerischen Person darüber annehmen, was es mit der Zeitspur auf sich hat.) Er war immer der Nächste, der umgebracht werden sollte, sehen Sie?

Vielleicht sind die anderen Personen dort draußen römische Legionäre oder ein Rom aus der vergangenen Zeitspur. Aber was immer es ist, seine Bank wurde aufgestapelt, aufgestapelt, aufgestapelt, aufgestapelt, bis er keine Beweglichkeit mehr hatte, bis er sich auf dieser Zeitspur nicht mehr bewegen konnte, und dann hat man es ihm gegeben. Es könnte einem nur dann so solide den Garaus gemacht werden, wenn er selbst so viele Overts hätte, dass sie von hier bis nach Halifax reichen und wieder zurück.

Aber da ist er, und er ist niemals irgendwo anders gewesen – von diesem Augenblick an nicht mehr. Sie sind der römische Legionär; Sie sind Teil des Spiels.

Das ist alles, was es über einen SP zu sagen gibt. Es gibt keine deformierten Hirnzellen, oder zahlreiche andere Dinge. Es gibt nicht Tausende von Antworten hierzu. Es gibt diese Antwort.

Und Sie stoßen beim Praktizieren des Dianetik-Auditings auf ein geistiges Eindrucksbild. In Ordnung, eine Person hat viele von diesen geistigen Eindrucksbildern. Geben Sie nicht mir die Schuld, wenn die geistigen Eindrucksbilder einer Person perfekt akkurat weiter zurückreichen, als der Mensch gerne glaubt, gelebt zu haben. Geben Sie nicht mir dafür die Schuld, denn jedermann, den Sie in Dianetik auditieren, wird genau darauf stoßen! Sie auditieren die Leute lange genug, und da sind sie dann. Der Mensch ist ein unsterbliches Wesen und er wurde nicht am Anfang dieses Lebens in Sünde geboren.

Übrigens, wenn Sie das anzweifeln wollen, so lassen Sie jemanden bei Ihnen einige Engramme auditieren, so dass Sie dies durchbrechen und es selber sehen! Wie dem auch sei...!

Der Punkt hier ist der, dass dies etwas ist, was dem Burschen passiert ist, wie er zum Beispiel von einem Haufen Bullen zusammengeschlagen wird, und da ist er, und er ist niemals da herausgekommen, von einem Haufen Bullen zusammengeschlagen zu werden. Er steckt einfach dort in der Zeit fest, wo er von den Bullen zusammengeschlagen wurde, verstehen Sie? Das macht eigentümlicherweise jeden, auf den er stößt, ob männlich oder weiblich, zu einem Bullen... Sein Differenzierungsvermögen ist gleich null, alles gleicht allem in dem Geschehnis. Genauso ist er. Und das veranlasst ihn, falsche Angriffsziele auszuwählen. Er kann keinen Aktionszyklus abschließen, denn er steckt in der Zeit fest. Es veranlasst ihn, kleine Overts zu begehen, denn er verteidigt sich fortwährend – er verteidigt sich gegen die Polizei.

Das ist der Charakter; das ist der Charakter, den man SP nennt, und er befindet sich nirgendwo sonst. Mit dem Power-Prozessing könnte er natürlich losgesprengt werden. Und wenn er losgesprengt wird, so ist er wieder imstande, auf der Zeitspur zu funktionieren, und dann, jetzt wird er auf Prozessing ansprechen. So einfach ist es.

Aber wie kann ein Bulle oder ein römischer Legionär ihn auditieren? Verstehen Sie den Unterschied? Das ist das einzige Problem, das in der Handhabung eines SPs zu lösen ist. Es ist nicht ein Auditingproblem; es ist ein Problem der Identität des Auditors.

Sie würden sich echt wundern, wie viele Fälle sich in einer Anstalt lösen lassen. Ich weiß es, ich habe so manches Mal in vergangenen Jahren den Kragen anders herum um den Hals gelegt und Psychotiker in Anstalten auditiert. Es ist erstaunlich, absolut erstaunlich. Einige der Ergebnisse, die ich damit erreicht habe, bringen mich manchmal dazu, dass ich mich ein klein wenig meiner selbst schäme, dass ich nicht härtere Anstrengungen in diese Richtung unternehme. Denn in Anstalten befinden sich nur sehr wenige SPs. Diese Leute dort sind PTS. Die SPs sind diejenigen, die das Ganze leiten.

Ich habe gesehen, wie ein Mädchen sich tatsächlich verbesserte, und dann kam ein Psychiater laut schreiend zu mir gerannt: "Sie müssen die Familienangehörigen – Sie müssen die Familienangehörigen dieser Person dazu bringen, dass sie die Einwilligung zum Elektroschock geben!"

"Was ist los?"

"Ja, wir müssen ihr Elektroschocks geben!"

"Was ist denn mit dem Patienten los?"

"Wir müssen es machen!"

"Nein, nein, nein – verschlechtert sich der Patient?"

"Sie verstehen nicht, wir werden das Mädchen rausschmeißen!"

Da spricht man mit einem Verrückten, einem völlig Verrückten. Die Person war dabei, sich zu verbessern, also mussten sie ihr Elektroschocks geben.

Derselbe Kerl erzählte mir, dass ich keine guten Aufzeichnungen führte. Ich sollte Aufzeichnungen führen, wo Zeit und Ort angegeben sind, die mit jedem einzelnen Vorgang verbunden sind, und das sei die wichtigste Aktion und so weiter und sie führten dort gute Aufzeichnungen.

Und ich sagte – sich mit diesen Burschen zu unterhalten, das ist gewissermaßen so, wie wenn man auf zahme Hunde schießt. Ich meine, es ist grausam. Denen entgehen die offensichtlichsten Dinge, wie zum Beispiel: "Ja, aber was lernen Sie denn aus Ihren Aufzeichnungen?" Verstehen Sie? Eine Frage von dieser Art fällt diesen Leuten niemals ein, sehen Sie? "Was lernen Sie aus Ihren Aufzeichnungen?"

"Nun, was lernen wir?" Und dann, absolut nicht folgerichtig – wissen Sie, bim, bim, bim, hier kommt der Anstaltswagen – absolut nicht folgerichtig: "Oh, wir haben gelernt, wenn wir ihnen keine Elektroschocks geben würden, dann würden sie in jedem Fall sechs Wochen früher herauskommen." Nichtsdestoweniger muss er den Leuten Elektroschocks geben, sehen Sie? Er weiß sogar, dass es niemandem hilft. Er ist derart verwegen geworden. Er ist so unverfroren geworden.

Das Einzige, was ich an der Psychiatrie auszusetzen habe, ganz nüchtern betrachtet, ist, dass sie ihren Berufsstand nicht gesäubert hat. Sie hat schmutzige Hände. Sie hat ihren Berufsstand nicht gesäubert, denn wenn sie ihren Berufsstand säubern würde, dann wäre sie in der Lage, der Tatsache ins Auge zu schauen, dass einige von den Dingen, die sie tut, Ergebnisse erzielen und 90% der Dinge, die sie tut, keine Ergebnisse erzielen, und dass die Grausamkeit und die Brutalität, die diese Leute gegen die Geisteskranken zum Einsatz bringen oder mit denen sie gegen diese Leute zu Felde ziehen, keine Ergebnisse erzielen. Wenn diese Leute etwas über den Verstand wüssten, dann würden sie wissen, wie sie mit ihren eigenen Leuten fertig würden.

Das Einzige, was ich also an der Psychiatrie auszusetzen habe, ist, dass deren Ethik out ist, folgen Sie mir da?

Nun Frieda Fromm-Reichmann – dies ist nicht meine eigene Meinung – Frieda Fromm-Reichmann hat ein Buch darüber geschrieben. Eines Tages sollten Sie das mal aufschlagen. Das ist Frieda Fromm-Reichmann, sie war einer der größten der Grossen – und ich glaube, sie lebt immer noch, und sie hat ein Buch geschrieben, in dem sie überall in diesem ganzen Buch inständig darum bittet, dass der Psychiater und sein Berufsstand seine eigene Ethik bei seinen eigenen Praktizierenden reinbringen solle. Dieses Buch ist erhältlich in der Kongressbibliothek und an anderen Orten. Und sie ist wahrscheinlich der hervorragendste Vertreter der ganzen amerikanischen Psychiatrie. Sie unternahm eine wirkungslose Bemühung die Ethik reinzubringen. Aber das ist die Schwierigkeit.

Meine einzige Klage gegen die Regierung ist, dass es sich bei ihr einerseits um Organe handelt, denen die Verantwortung aufgetragen ist Recht und Ordnung durchzusetzen, die andererseits niemals herauskristallisiert haben, was Rechtlosigkeit und Unordnung in die Gesellschaft reinbringt, und die niemals irgendeine Bemühung unternommen haben, es zu verstehen, sondern einfach jeden erschießen. Was ich an denen auszusetzen habe, ist also, dass deren Ethik out ist.

Das Einzige, das ich an Politik und politischen Theorien und politischen Praktiken auszusetzen habe, läuft einfach auf dieselbe Sache hinaus: Sie erzeugen keine ordentliche Gesellschaft. Jedes politische System, das es zulässt, dass ein Verrückter in die oberste Machtposition aufsteigt, ist ein übles System.

Sie als Auditor sind nur dann in der Lage, Ethik durchzusetzen oder den SP oder die PTS für Ihren Mangel an Ergebnissen zu beschuldigen, wenn Sie selber saubere Hände haben, was GAES betrifft. Wenn Sie selber keine Groben Auditingfehler begehen, dann steht es Ihnen vollkommen frei mit Ethik umzugehen. Aber solange Sie selber irgendeine Frage haben, werden Sie es niemals recht wissen. Und das ist der Unterschied zwischen einem sicheren Auditor und einem unsicheren Auditor und es ist der Hauptunterschied.

"Liegt es an meinem Auditing oder liegt es an dem Fall, den ich auditiere?" Das ist die ungelöste Frage. "Ist es mein Auditing, das keinen Gewinn erzielt, oder ist es bei diesem Fall nicht möglich einen Gewinn zu erzielen?"

Und deshalb habe ich diesen Vortrag damit begonnen, Ihnen zu erzählen, dass ich jetzt keine Entschuldigungen vorzubringen brauche. Wir bringen die Fälle den ganzen Weg bis zu Clear hinauf, und am Prozessing der unteren Grade wird überhaupt nichts, in keiner Weise, verändert werden, denn wir tun uns nur dann schwer und machen Patzer, wenn die Ethik rausgeht oder die Technologie nicht befolgt wird. Es wird etwas von ihr weggelassen oder es wird ihr etwas hinzugefügt. Wenn Sie Teile der Technologie weglassen, oder wenn Sie etwas zu der Technologie hinzufügen, wird sie aufhören zu funktionieren.

Gerade jetzt haben wir so eine Sache im Gange. Wir haben da jetzt eine Sache im Gange, die, da bin ich sicher, mit diesem Nachmittag aufhören wird. Die hatten da so etwas im Gange, in Bezug auf Tonarm "unterhalb von 2,0". "Wenn der Tonarm unterhalb von 2.0 geht, dann werden schreckliche Dinge geschehen, denn eine Person, die ein Fall mit niedrigem Tonarm ist, wird niemals irgendeinen Gewinn erfahren, außer auf Power-Prozessing." Das ist die wildeste Fehlinterpretation. Ich wünschte bloß, dass die Leute das einfach vergessen würden. Das interessiert mich überhaupt nicht mehr, ich will nichts mehr davon hören. Wenn der Tonarm auf 1,0 geht und dort bleibt, dann will ich nicht einmal, dass ein Überwacher sagt: "Dies ist ein eigenartiges und besonderes und interessantes Phänomen." Ich möchte nicht, dass irgendjemand irgendetwas tut, denn offenbar verhält sich dies wie eine sehr gefährliche Katze, die plötzlich losrennt und sich wild überall zu schaffen machen und jedermann wie verrückt zerkratzen wird.

Sehen Sie, tatsächlich wird dieser Tonarm recht häufig im Prozessing durch die 7,0 hindurchgehen. Da ist die 7,0 und Sie gehen da hinunter und Sie müssen hier drüben wieder hochkommen. Oder er geht die ganze Strecke rauf, hier hindurch, und kommt dort auf die Tonarmskala zurück. Und das ist eine ganz gewöhnliche Erscheinung bei Power-Prozessing. Und es wird auch beim Prozessing auf den unteren Graden passieren. Die Bank dieses Burschen geht hoch, hoch und hoch und ganz plötzlich können Sie dann nicht mehr hoch, hoch, hoch gehen. Geraten Sie darüber nicht in Verzweiflung, denn Sie werden ihn hier drüben wieder auffangen. Sehen Sie, bringen Sie ihn hier herüber zurück auf unterhalb von 1.0. Und ganz plötzlich

werden Sie feststellen, dass er hoch, hoch, hoch, hoch, hoch, hoch geht. Fälle bewegen sich in einem Kreis.

Und die wirkliche Aussage dazu ist, dass ein Fall mit *chronisch* niedrigem Tonarm – das ist ein Symptom ziemlich chronischer Apathie; er ist kein gefährlicher Fall; er ist einfach apathisch. Ein Fall mit chronisch niedrigem Tonarm – das ist jemand, der chronisch unterhalb von 2,0 ist – wird nicht wirklich darüber hinwegkommen, bis er auf Power-Processing ist. Und das ist der ganze Gegenstand dieser Aussage, der diese ganze Sache ins Rollen brachte.

Also wenn ich einen Fall mit sehr niedrigem Tonarm hätte und wenn ich sehr freundlich sein wollte, dann würde ich den Power-Prozess bei ihm auditieren, der seinen Tonarm raufbringen würde, und dann damit anfangen, ihn zu auditieren. Sehen Sie, wenn ich sehr freundlich sein wollte. Aber wenn ich hinsichtlich des Erfolges irgendeine Zweifel daran hätte oder irgendetwas von der Art, so würde ich ihn einfach auf irgendeine herkömmliche Weise auditieren. Er wird auf eine apathische Weise ein paar Gewinne erhalten.

Das ist ein Zusatz. Das ist ein Zusatz. Die Leute versuchen Interpretationen über einen Tonarm unterhalb von 2.0 zu kriegen. "Wenn der Tonarm unterhalb von 2.0 geht, dann macht man dies, oder man macht das oder, wenn der Tonarm unterhalb von 2.0 geht, kann man nicht auf den Clearing-Kurs kommen, oder..." Verstehen Sie, es ist eine wilde Sache. Ein Tonarm geht also unterhalb von 2.0 und er geht auch auf 7.0. Ich habe gesehen, wie ein Auditor praktisch in Ohnmacht fiel, als er gesehen hat, wie ein Tonarm – wie zum Teufel auditiert man jemanden auf 7.0? Man kann das E-Meter nicht dazu bringen da durchzugehen!

Tatsächlich gibt es einen Weg, das zu machen. Sie schalten Ihren Trimmknopf um, Sie schalten einfach Ihren Trimmknopf um, und Sie werden wieder auf die Skala kommen. Natürlich ist es eine sehr ungenaue Anzeige. Aber Sie können das E-Meter dazu bringen durch die 7.0 zu gehen, ohne dass sie ihn erwischen – rauf auf 6.0 und dann hinüber zu 1.0 und aufwärts. Schalten Sie Ihren Trimmknopf um und Sie bekommen ihn zurück auf die Skala. Und vergessen Sie dann nicht Ihr E-Meter zu kompensieren, bevor Sie sagen, dass der nächste Bursche Release sei.

Es gibt also einen Zusatz, es gibt einen Zusatz. Ich weiß nicht, wie viele Leute durch diesen Zusatz bis zu diesem Augenblick zu Fall gebracht worden sind. Es sind mehrere, mehrere, sehen Sie? Wir haben da einige dicke Folder und so weiter. Und glücklicherweise bin ich es nicht, der all diese findet und so weiter. Ich bin es, der diese Sache mit "unterhalb von 2.0" gefunden hat. Aber es war mir bereits von jemandem in der Qualifikationsabteilung gesagt worden, dass da etwas war.

Es gab einen gemeinsamen Nenner bei diesen Foldern. Bei jedem gab es eine Schwierigkeit mit "unterhalb von 2.0", und daher kriege ich jetzt eine Aufgliederung des Verhältnisses zwischen einem dicken Folder und einem Phänomen "unterhalb von 2.0", einfach als eine Eigentümlichkeit, die gegenwärtig vor sich geht. Das ist ein Zusatz, das ist ein Zusatz.

Sie erhalten eine Unterlassung und eine Unterlassung kann sehr, sehr tödlich sein. Wir hören auf Sitzungen zu haben, die begonnen und beendet werden. Wissen Sie? Wir beginnen keine Sitzungen mehr und wir beenden keine Sitzungen mehr; wir setzen uns einfach hin und fangen an zu auditieren, nicht wahr? Eine ziemlich wilde Sache, denn damit wird niemals ein

Aktionszyklus für den PC abgeschlossen und das hat eine Tendenz, ihn dazu zu bringen, be-sessen weiterzumachen. So übel könnte eine Unterlassung sein.

Doch Ihre kleinen Unterlassungen können Ihnen genau so große Mengen an Schwierigkeiten bringen – Ihre kleinen Unterlassungen, sehen Sie?

Wie wäre es mit der Unterlassung zu bestätigen? Nehmen wir einmal an, Sie würden niemals irgendetwas bestätigen; Sie würden das einfach ganz und gar unterlassen: Sie würden damit die ganze Technologie zerstören. Verstehen Sie? Es könnte sehr ernst sein.

Aber Ihr Problem – um da gleich wieder ganz zur Sache zu kommen, ist, wie können Sie sicher sein – sehen Sie. Wir hatten für gewöhnlich drei Probleme hier: Ron könnte sich irren, sehen Sie; und es könnte am Auditor liegen und es könnte am PC liegen, sehen Sie? Wir müssen jetzt – aufgrund all der Clears müssen wir jetzt den ersten Punkt wegfallen lassen. Das heißt also, damit verbleibt einem Auditor dieses Problem. Und ich gebe Ihnen das nicht als eine leichte Sache an. Ich gebe Ihnen das als etwas an, das wahrscheinlich recht vielen von Ihnen von Zeit zu Zeit Sorgen bereitet hat: Liegt es an der Art und Weise, wie Sie die Technologie anwenden? Oder liegt es am PC, den Sie auditieren?

Und ich habe gesehen, dass Auditoren – mögen sie gesegnet sein – sich immer in der Richtung irren, dass es an ihrem eigenen Auditing läge. Ich habe versucht eine Auditorin zu überzeugen, die *verzweifelt* versuchte, eine PTS zu auditieren. Und die einfach fortgesetzt ihr eigenes Auditing beschuldigte – sie konnte die PTS-Technologie nicht einmal hören, weil sie ihr eigenes Auditing so stark beschuldigte. Ihr Auditing war jedoch nicht derart schlecht. Sie auditierte eine PTS. Und es war sehr, sehr schwer, diese Auditorin davon zu überzeugen, dass ein PTS-Zustand der einzige Grund ist, aus dem jemand Achterbahn fährt, außer, wenn in Bezug auf das Auditing verschiedene Dinge weggelassen oder begangen werden. Folgen Sie mir da? Es war sehr schwer diese Person zu überzeugen, dass mit dem PC etwas verkehrt sein könnte, denn diese Person war zu sehr auf die Idee fixiert, dass sie eigentlich nicht wirklich wusste, wie man auditiert. Sehen Sie das?

Nun, somit müssen Sie zu der Sicherheit gelangt sein, dass Sie keine GAES begehen, und danach wird Ihr Urteilsvermögen im Hinblick auf ein Ethik-Problem vernünftig sein. Aber solange Sie nicht imstande sind, selber vollständig zu wissen, dass Ihr Auditing fehlerlos und Ihre Technologie korrekt ist, solange werden Sie mangels irgendwelcher Sicherheit nicht in der Lage sein, ein Ethik-Problem zu erkennen! Das leuchtet ein! Nicht wahr?

Das ist das primäre Haupt-Schreckgespenst des Auditors. Sie versuchen Leuten zu helfen. Ist nun mit der Person etwas verkehrt, der Sie zu helfen versuchen, oder ist mit der Art und Weise, wie Sie helfen, etwas verkehrt?

Es gibt einen sehr leichten Weg, um dies zu entscheiden – einen sehr, sehr, sehr leichten Weg, um dies zu entscheiden – und er besteht darin zu wissen, was die fünf GAES sind.

Wenn wir GAES sagen, so meinen wir Grobe Auditingfehler. Da haben Sie es: ein Grober Auditingfehler. Und es gibt nur fünf davon. Sie können keine 105 begehen, denn es gibt keine 105. Sie können nur fünf begehen. Das ist eine gute Sache, denn sie können erkannt und herauskristallisiert werden. Und sie sind sehr, sehr elementar. Jeder könnte sie erkennen.

Sie könnten eine Tonbandaufnahme davon machen, wie Sie selber einen PC auditieren. Und dann hören Sie sich das Tonband wieder an, und dann wissen Sie, ob Sie GAEs begingen oder nicht. Es ist so elementar. Besonders der erste GAE würde bei diesem Test zutage treten. Auditing-Zyklus out.

Geben Sie eine Auditing-Anweisung und lassen Sie den PC sie beantworten und bestätigen Sie die Antwort dann? Elementar. Machen Sie das? Oder geben Sie eine Auditing-Anweisung und lassen Sie den PC sie dann nicht beantworten und bestätigen Sie dann? Lassen Sie den PC eine halbe Stunde lang reden, bevor Sie endlich aufwachen und erkennen, dass Sie bestätigen sollten? Sehen Sie das? Oder haben Sie das reibungslos im Griff? Können Sie dies machen?

Junge, dabei handelt es sich um eine elementare Sache, nicht wahr? Es nicht zu machen ist ein Grober Auditingfehler. Es ist einer der Gründe, warum Scientology funktioniert. Sie funktioniert aufgrund ihrer Kommunikations-Übung. Kommunikation ist eine grundlegende Sache – so grundlegend, dass wenn Sie den Kommunikations-Aktionszyklus verwenden, der in Scientology bekannt ist (der Mensch hat ihn nicht gekannt) – Sie können einfach einen Aktionszyklus verwenden und Sachen damit kurieren. Es ist die bemerkenswerteste Sache.

Sie können sich mit den Trainingsübungen, die einfach einen Aktionszyklus handhaben, und bei einem Haufen Leuten, die gerade erst in die Org reingekommen sind oder so etwas, hinsetzen, und zwei oder drei von ihnen werden Somatiken und Verstimmungen loswerden und sich besser fühlen. Wodurch wird das bewirkt? Es ist einfach die Ausübung der Übung selbst.

Im Auditing sind also alle Arten von kleinen, nebenher auftretenden Nutzen enthalten. Aber dies ist kein kleiner, nebenher auftretender Nutzen. Wenn Sie diese Sache weglassen, Mann, dann sind Sie erledigt! Handhaben Sie Ihren Kommunikationszyklus gut? Oder geben Sie eine Auditing-Anweisung und lassen nicht zu, dass diese beantwortet wird, oder machen Sie es so, dass diese Auditing-Anweisung bis zur *Erschöpfung* beantwortet wird, bevor Sie schließlich bestätigen? Oder treffen Sie in dieser Hinsicht den Nagel genau auf den Kopf? Machen Sie es falsch, indem Sie zuviel oder zuwenig bestätigen? Wenn Sie nämlich in der Hinsicht fehlgehen nicht zu bestätigen, dann wird Ihr PC in einen zwanghaften Outflow übergehen.

Wo auch immer ich einen PC sehe, der einfach immer weiter und weiter und weiter und weiter und weiter redet, und der Auditor gibt keine Anweisungen – in einer zweieinhalbstündigen Sitzung wurden nur vier Anweisungen gegeben, sehen Sie? Wenn ich das sehe, dann weiß ich, was verkehrt ist: Es ist ein GAE; der Auditing-Zyklus ist out. Der PC versucht diesen letzten Schritt zu finden. Er kann diesen letzten Schritt nicht finden und er hat sich so sehr daran gewöhnt.

Manche PCs machen dies im Leben zwanghaft, aber seltsamerweise holen Sie sie durch einen präzisen Auditing-Zyklus unmittelbar aus diesem Zustand heraus. Ein korrekter Auditing-Anweisungszyklus und so weiter wird diese Leute geradewegs in Ordnung bringen.

Sie werden es bei Leuten draußen in der Gesellschaft bemerken. Sie sollten sich deren Auditingzyklen einfach mal zum Spaß anhören. Hört sich Ihr Auditing-Zyklus in irgendeiner

Hinsicht so an? Sie sollten einmal ein paar von diesen Leuten zuhören. Verstehen Sie? Lehnen Sie sich gegen einen Laternenpfahl, Ihren Rücken den zwei Leuten zugekehrt, die über Gott und die Welt diskutieren, oder setzen Sie sich eine Weile in die Vorhalle eines Hotels. Hören Sie sich einfach diese Auditingzyklen an. (Es sind keine Auditingzyklen; hören Sie sich Kommunikationszyklen an.) Sie werden *fasziniert* sein, Mann. Da wartet ein Leckerbissen auf Sie, falls Sie das nie gemacht haben. Sie werden sagen: "Wie kann denn irgendjemand *das* Kommunikation nennen?"

Das ist der erste GAE.

Na, und der zweite GAE ist, dass der repetitive Auditing-Zyklus out ist. Der repetitive Auditing-Zyklus ist etwas ganz anderes als der Auditing-Zyklus. Dabei handelt es sich um die Fähigkeit etwas noch einmal zu machen. Und Leute, die nicht in der Lage sind, etwas noch einmal zu machen, können keine repetitive Auditing-Anweisung immer wieder geben. Sie können es nicht machen. Sie machen also das, was wir Q und A nennen; sie ändern es ab. Der PC macht eine Bemerkung, also ändern sie den Prozess ab. Jedes Mal, wenn der PC etwas Ausgefallenes vorbringt, verändert der Auditor dann den Prozess. Verstehen Sie? Er macht Q und A.

Hier ist ein Beispiel für Q und A. Oder – einfach die Unfähigkeit: "Fliegen Vögel? Fliegen Vögel? Fliegen Vögel?" zu machen. Und das jedes Mal zu bestätigen und so weiter. Es ist: "Fliegen Vögel? Sind die netten, kleinen Spatzen flügge? Flattern Vögel umher? Sind Vögel? Bist du jemals Ornithologe gewesen? Schwimmst Du?" Wo führt das hin? Verstehen Sie?

Das Q und A ist einfach mit dem PC zu wechseln. Es überlässt dem PC die Kontrolle über die Sitzung. Der Auditor fängt an mit: "Fliegen Vögel?"

Und der PC sagt: "Ja, ja, ich hatte einmal einen Kanarienvogel."

Und der Auditor sagt: "Wo war das?"

Der PC sagt: "In Des Moines."

Und der Auditor sagt: "Warst Du dort als ein Kind?"

Und der PC sagt: "In..., etwa..." Wenn Sie sich das mal als einen einfachen Gag anhören, wie das vor sich geht – ich meine, das kommt wirklich vor. Wenn Sie sich anhören, wie das vor sich geht, dann werden Sie beginnen in der Stimme des PCs einen gereizten Unterton zu entdecken. Ein bisschen Schroffheit wird an diesem Punkt auftreten. "Ja, ich habe da gewohnt, als ich vier war." Q und A, Q und A, Q und A, zielloses Abtreiben.

Sie fragen einen Auditor, der das macht – Sie fragen diesen Auditor, Sie sagen zu ihm: "Also kriege den Overt." Und er kommt mit der Lebensgeschichte des Bruders des Burschen zurück. Nun, das würde sich aus Q und A zusammensetzen, doch noch... ein weiterer Punkt – Er macht einfach nicht, was Sie gesagt haben, verstehen Sie? Er auditierte es einfach überhaupt nicht. Nicht einmal annähernd.

Der nächste GAE ist einfach schlechtes E-Meter-Ablesen. Und Sie würden wirklich erstaunt sein, bis Sie einmal dagestanden haben und Leuten beigebracht haben, wie man das

E-Meter abliest, dann wären Sie wirklich erstaunt, wie in dieser Gruppe zwei oder drei von ihnen dem Ablesen dieses E-Meters nicht einmal vage nahekommen.

Sollten Sie mal herausfinden wollen, was mit einer Auditing-Sitzung verkehrt ist, und Sie haben einen HGC-Auditor und Sie sind der Direktor für Prozessing oder so etwas und Sie rauhen sich die Haare wegen dieses PCs, dann erinnern Sie sich an diese GAEs, Mann.

Sie werden argwöhnisch wegen Dingen wie: "Wie steht's mit dem E-Meter?" Der Auditor hat den PC auditiert, während sein E-Meter nicht geladen war. Nun, das wäre ein verständlicher Fehler. Aber wie steht es damit, wenn der Bursche den PC auditiert, ohne dass das E-Meter eingeschaltet ist? Könnte passieren. Wie ist es damit, wenn der Auditor den PC auditiert, ohne dass die Dosenkontakte eingesteckt sind? Genau das meinen wir, wenn wir GAE sagen. Und Sie wenn Sie versuchen, Auditing zu untersuchen, werden immer in diejenige Richtung fehlgehen, dass Sie wegen dieser Sache zu nachsichtig sind.

Sie diskutieren und diskutieren und Sie debattieren und debattieren, Sie reden und reden und reden mit diesem Auditor über den PC und dann werden Sie herausfinden, dass der Auditor nicht an E-Meter glaubt und sie daher in seiner Sitzung nicht verwendet oder so etwas, sehen Sie? Es ist ein *schwerer* Fehler. Es ist immer etwas *Grosses*. Verstehen Sie?

Sie zerbrechen sich Ihren Kopf dabei, diese kleine Sache herauszufinden. "Hast Du den Trimmknopf genau richtig eingestellt?", und all diese Dinge. Wurde der Trimmknopf richtig eingestellt? Na, das E-Meter ist während der letzten zwei Monate betriebsunfähig gewesen. Es hat überhaupt nicht funktioniert. Der Auditor schlägt gegen das E-Meter, um seine Reads zu erhalten.

Nun, ein alter, erfahrener Direktor des Prozessings wie Mary Sue könnte Euch ein paar wilde Beispiele erzählen. Sie versuchte es zu ergründen, und sie versuchte es zu ergründen, und – nicht wahr, den mysteriösen Umstand, dass sich jemand nicht erholte. Und schließlich verfolgte sie es zurück zu so etwas wie, tja, sie hatten niemals das Meter angeschaltet. Ich meine, es ist unglaublich. Hier sitzt sie und zermartert sich den Kopf in dem Versuch, dem PC zu helfen, aber – da sitzt gerade ein Grober Auditingfehler.

Der vierte Fehler wirkt sich ein wenig auf den zweiten aus. Sie haben dem Auditor gesagt, dass er den einen Prozess auditieren soll, und er auditierte etwas anderes. Es kommt noch schlimmer. Er ist nicht in der Lage, das Verfahren zu lesen, zu verstehen und zu befolgen. Das lässt sich leicht nachprüfen. Das lässt sich leicht nachprüfen. Können Sie ein HCOB lesen und verstehen? Sehen Sie, das ist ein einfaches Testkriterium.

Sie würden einfach überrascht sein. Wenn das zu einem Groben Auditingfehler wird, so hat die Person die HCOBs nicht einmal gelesen, die sich auf die Prozesse beziehen, die sie auditieren sollte. Und zu unserer Schande ist das einmal hier in Saint Hill passiert. Für eine kurze Zeitspanne, vor vielen, vielen Monaten, wurden keine Checkouts verlangt. Es wurden keine Checkouts verlangt. Von der technischen Abteilung oder der Qualifikationsabteilung ist jetzt niemand mehr dort. Nicht ausschließlich deshalb. Aber bevor die Auditoren die heißesten Prozesse der Welt auditierten, verlangte niemand einen Checkout darauf. Junge, das ist ein Grober Auditingfehler. Mann.

Nun, einer der Gründe, weswegen die Tech es 1965 in den Organisationen schwer hatte, ist, dass es offenbar nirgendwo in irgendeiner Organisation auf der Welt außerhalb von Saint Hill einen Direktor für Prozessing gab, der sternrangige Checkouts auf die Prozesse der unteren Grade verlangte, die seine Auditoren an den PCs auditieren sollten. Das ist interessant, nicht wahr?

Oh, ich finde diese Dinge heraus, und ich gehe ihnen nach, und glauben Sie nicht, dass wir alle schlecht seien. Aber darauf war das Fehlen von Releases zurückzuführen. Natürlich machten die keine Releases. Sie auditierten keinen der Prozesse, wodurch jemand zum Release gemacht wird. Sehen Sie, das ist ein Grober Auditingfehler: nicht in der Lage zu sein zu lesen und zu begreifen, was man machen soll.

Oder es überhaupt nicht zu lesen! Sehen Sie, wie schwerwiegend das ist? Sie sagen: "Sie scheinen da einfach fürchterlich lange zu brauchen. Herr Meier, um Ihren PC auch nur zu einem Grad 0 zu machen. Das scheint nun schon der dritte Monat zu sein. Das scheint einfach ein klein wenig lange zu dauern. Was ist da also verkehrt? Was machen Sie denn?"

Tatsächlich können Sie das folgendermaßen herausfinden: Ist sein Auditing-Zyklus out? Ist sein repetitiver Auditing-Zyklus out? Liest er das E-Meter schlecht ab?

Und was Sie wahrscheinlich feststellen werden, ist so etwas wie Nummer Vier: Er hat bis jetzt niemals irgendeinen der Prozesse auditiert, die einen Grad-0-Release hervorbringen. Er hat niemals *irgendeinen* davon auditiert. Das ist es, was Sie normalerweise an der Wurzel der Situation, dass im Auditing keine Ergebnisse erreicht werden, vorfinden. Oder es ist ein Ethik-Problem.

Und der fünfte Punkt ist, dass der Auditor nicht in der Lage ist, einen PC zu handhaben und in Sitzung zu halten.

Na, würden Sie sagen, na, das ist doch automatisch schon durch die Punkte Eins, Zwei, Drei und Vier gedeckt. Oh nein, das ist es nicht! Wer macht das? Nun, Ron macht das natürlich. Er macht ja alles andere! Nein, das ist etwas, was Sie machen, das ist Sache des Auditors.

Es ist manchmal notwendig, ganz schön eindringlich zu sein, es ist manchmal notwendig, ganz schön überzeugend zu sein; es ist manchmal notwendig, höchst außergewöhnliche Dinge zu tun, um einen PC zu handhaben und in Sitzung zu halten.

Zum Beispiel haben Sie jemanden, der ganz stark zum Abhauen neigt. Sie versuchen, einige Overts der einen oder anderen Art zu ziehen. Diese Sitzung wird rau, Mann. Und Sie müssen schließlich den Rücken gegen die Tür stemmen, sie abschließen und den Schlüssel in ihre Tasche stecken. Der Bursche gibt Ihnen schließlich die Overts an. Sehen Sie?

Dieser PC lässt sich nicht gut auditieren, und Sie nehmen sich einfach nicht einen Augenblick, um herauszufinden warum, oder um den PC zu untersuchen oder irgendetwas zu besprechen oder irgendeine Zweiwegkommunikation zu machen. Sie sehen, dass der PC desinteressiert ist; Sie machen es sich nicht zur Aufgabe herauszufinden: "Warum ist der PC desinteressiert?" Der PC kann anscheinend die Frage nicht beantworten. Während der letzten vier Auditing-Stunden scheint er keine Antwort auf die Auditingfrage gehabt zu haben. Er sitzt

auf dem Stuhl und weint. Warum haben Sie sich vor vier Stunden nicht gefragt, warum dieser PC unglücklich war, sehen Sie?

Das ist tatsächlich eine Frage der schnellen Wahrnehmung. Ich pflegte zu sagen, dass ich etwa eine Stunde brauchte, oder ich konnte es 45 Minuten bis eineinhalb Stunden eher feststellen, als die Auditoren in der Org es bemerkten, dass ein ARK-Bruch im Anzug war oder ein Abhauen auftreten würde. Es waren 45 Minuten bis eineinhalb Stunden. Und ich machte dies gewöhnlich mit einer Sprechanlage, wissen Sie, überwachte dies somit. Wir pflegten in die Sitzungen reinzuhören und so weiter. Ich konnte es im Durchschnitt 45 Minuten bis eineinhalb Stunden eher feststellen, bevor der Auditor es bemerkte. "Dieser PC wird abhauen, dieser PC ist ARK-gebrochen. Das taucht gerade am Horizont auf – einfach anhand des Tonfalls.

Der Auditor hatte in diesem spezifischen Fall den Vorteil, dem PC gegenüberzusitzen und ein E-Meter in den Händen zu haben und tatsächlich in der Lage zu sein zu beobachten, was der PC tat, nicht wahr, und er bemerkte es für weitere 45 Minuten bis zu eineinhalb Stunden nicht, bis es ungeheuer offensichtlich wurde.

Sie sollten also Ihr Wahrnehmungsvermögen wiedererlangen. Oh, das ist ein Punkt, bei dem nahezu alle Auditoren ein wenig versagen. Steigern Sie die Wahrnehmung dessen, was beim PC vor sich geht. Seien Sie ein klein wenig interessiert daran, was beim PC los ist, und machen Sie etwas dagegen. Und machen Sie nicht so viel, dass Sie sämtliche Effekte des Prozessings völlig zerstören, aber machen Sie genug, um den PC in Sitzung zu behalten.

Also was ist *in Sitzung*? Na ja, er ist bereit dazusitzen und die Auditingfrage zu beantworten. Er ist ziemlich gut gelaunt und so weiter. Es hat einige Präzisionsdefinitionen, aber grob gesagt, sollte ein PC ziemlich glücklich darüber sein auditiert zu werden, selbst wenn er Traurigkeit durchläuft. Das wäre also die Fähigkeit auf den PC zu schauen und zu sehen, was mit dem PC los ist. Das fällt unter die Rubrik der Bereitschaft einen PC zu konfrontieren, nicht wahr?

Dies sind also die Groben Auditingfehler: Auditing-Zyklus out; repetitiver Auditing-Zyklus out; schlechtes Ablesen des E-Meters; nicht imstande zu sein Verfahren oder Bulletins oder Auditinganleitungen zu lesen, zu verstehen und zu befolgen; und fünftens nicht in der Lage zu sein einen PC zu handhaben und in Sitzung zu behalten. Und dies sind die fünf Groben Auditingfehler.

Sie können somit Ihr eigenes Auditing überprüfen. Und wenn Sie die ganze Sache untersuchen und Sie schauen sich die Sache durch und Sie sagen sich: "Na, ich mache diese Dinge ziemlich gut." Jetzt wissen Sie, ob der PC ein Ethik-Fall ist oder nicht. Denn wenn Sie diese Dinge gut machen und der PC nicht gut läuft, dann ist der PC jedes Mal ein Ethik-Fall, verstehen Sie das?

Damit können Sie das Rätsel entwirren.

Das ganze Problem der Ethik ist ein universales Problem. Es ist ein Problem, das mit geistigen Schwierigkeiten zu tun hat. Die Ethik würde nie auf der Grundlage von Disziplin allein reingehen. Niemals! Es würde sich nur verschlimmern.

Ohne ein Verstehen des menschlichen Verstandes kann es niemals wirkliche Rechtsprechung geben. Niemals! Sie kriegen nichts außer Patzer.

Das macht nicht notwendigerweise jemanden, der ein Experte in Bezug auf den menschlichen Verstand ist, wie zum Beispiel ein Scientologe, zur einzigen Person, die irgendetwas mit der Rechtsprechung auf dem Planeten zu tun haben sollte. Oder doch? Aber ich würde Sie nicht für einen Augenblick in einen Bereich hoher Spezialisierung auf dem Gebiet der Rechtsprechung hinüberleiten, denn die Ethik existiert einfach, um die Tech reinzubringen. Sobald Sie die Tech drin haben, brauchen Sie keine Rechtsprechung mehr.

Wir haben den einzigen Weg, der künstliche Maßnahmen von Recht und Ordnung hinter sich lässt. Und es ist nur die Tatsache, dass wir die Aberration selbst handhaben, nur diese Tatsache ist es, die es für uns notwendig macht, dass wir uns jetzt in dem Bereich der Ethik befinden. Die Menge von Ethik-Aktionen, die bei tatsächlichen OTs notwendig wären, wäre praktisch gleich null. Ein großer Unterschied.

Und wir bemerken, dass wir mit Clears keine Schwierigkeiten haben. Ich bemerkte schon früher, dass die Abteilungsstatistiken genau dem Fallzustand eines jeden Abteilungs-Sekretärs entsprachen – wie weit er, beziehungsweise sie in Richtung Clear gekommen war. Das war sehr interessant.

Daher ist also das Problem des Rechts, das Problem der Ethik mit dem Problem der menschlichen Aberration verknüpft. Wenn Sie das Letztere nicht gelöst haben, so kann das Ersthier niemals gelöst werden. Alles Schiesspulver der Welt könnte mit seiner Sprengkraft die Leute nicht dazu bringen, gut zu sein. Denn sie sind von Natur aus gut, und sie haben was gegen Schiesspulver.

Das ist auch die Antwort darauf, wie Sie das Problem lösen können, ob Sie ein guter Auditor sind oder nicht, und warum Sie das Problem lösen sollten. Und ich hoffe, dass Ihnen dies dabei etwas geholfen hat.

Herzlichen Dank.

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

Remimeo  
Hüte aller Ausbilder  
Hüte des HCO-Personals  
Hüte der HGC-Auditoren  
Führungskräfte von Saint  
Hill  
Ausbilder von Saint Hill  
Angestellte Auditoren von  
Saint Hill

*Abteilung 4*

*Technische Abteilung*

*Beziehung von Akademien zu HCO-Recht*

*Studentenausbildung*

**DER STUDENT OHNE FALLGEWINN**

Kursleiter **müssen** auf Kein-Fallveränderung und leicht-zu-ARC-brechende Fälle achten, sowie auf "blowende Fälle" und solche in denen der Kurs unruhig wird.

Sogar mittelmäßiges Auditing, auf einem Kurs, der aufs Geratewohl geleitet wird, bringt gute Fallgewinne hervor.

Die Minderheitengruppe von Leuten, die keine Fallveränderung in routinemäßigem Kurs-Auditing machen und withholdig sind, ist sehr klein. Diese Kategorie enthält *alle* Studenten, die Ihren Kurs stören, unverschämt zu Kursüberwachern sind, sich gegen Regeln sträuben, usw.

Sie haben keine Befehle von mir, dass Sie ihnen gefallen müssen, aber haben Befehle, solche Fälle an HCO zu berichten.

**Sie nehmen den schwierigen Fall oder Studenten in der Akademie nur als einen Indikator für etwas Schlimmeres.** Sie sind kein angestellter Auditor, sondern ein Instrukteur. Sie wollen natürlich einen angemessenen Auditoren – und Fallgewinn und Sie werden das erhalten (vorausgesetzt, dass Sie, wenn ein Student sagt es habe nicht funktioniert, herausfinden, was der Student genau getan hat, das nicht funktionierte, und Sie werden sehen, dass es niemals das war, was angeordnet worden war).

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

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

**Versuchen Sie in einer Akademie nicht, ihre Kursumgebung mit Studentenauditing in Ordnung zu bringen!**

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

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

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

Das ganze Symptom, das Sie auf eine solche Person aufmerksam werden lässt, ist "schwieriger Fall".

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

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

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

**Die Prozesse, die Sie haben, selbst wenn diese nur mittelmäßig sind, sind besser als die Prozesse, die von Studenten oder irgend jemandem, der mit ihrem Kurs zu tun hat, erfunden werden.**

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

Der "schwierige Fall" (der ebenfalls der schwierige Student ist) ist der *einzig*e Grund dafür, dass man einen Drang verspürt, einen Prozess abzuändern.

Sie müssen sicherstellen, dass Sie den Nachdruck darauf legen, dass Routineprozesse routinemäßig durchgeführt werden. Wenn Sie sehen, dass ein Prozess verändert wird, dann halten Sie Ausschau nach einem "schwierigen Fall" beim PC oder beim Studenten; und zie-

hen Sie unverzüglich das HCO heran, falls Sie den Falltyp mit der dürftigen Tonarmaktion finden, den Fall, der auf Routineprozesse mit "keiner Veränderung" reagiert.

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

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

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

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

1. Ihr Student machte einen Fehler hinsichtlich Wortlaut, Reihenfolge oder Anwendung des Prozesses, aufgrund mangelnden Studiums, oder
2. entweder der Auditor-Student oder der Studenten-PC ist ein "schwieriger Fall".

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

Die Mehrheit all Ihrer Schwierigkeiten in einem Kurs und die Neigung dazu, Material zu alter-isen, kommt von dem Versuch, einen "schwierigen Fall" dazu zu bringen, Gewinne zu erzielen. Sollten Sie einen Prozess abändern oder einen Rat zur Abänderung eines Prozesses geben, dann lassen Sie uns im Stich. *Es führt Sie dazu, dass Sie Studenten lehren, zu alter-isen*, und das ist das Ende. Es bedeutet, dass diese Studenten nicht in der Lage sein werden, die standardgemäßen Dinge erfolgreich zu auditieren und *das* bedeutet (lassen Sie uns brutal sein), dass sie aufgrund von unstandardgemäßem Auditing bei 90% ihrer Fälle bei den guten Leuten, versagen werden. Sie werden die gesamte Scientology auf einen Verrückten zuschneiden, und wir werden ein Haufen von Versagern sein, wie die Psychiatrie, und unsere Kliniken werden voll von psychiatrischen Fällen und nicht voll von Leuten sein.

Dem HGC (und vielleicht *einer* Kursstufe) wird beigebracht, "schwierige Fälle" zu behandeln. Die Prozesse für diese Leute sind ebenfalls standardgemäß. Sie *müssen* die Stellung halten und das "es hat nicht funktioniert" eines Studenten mit *"Was genau hat nicht funk-*

tioniert?" und "Was genau hast du getan?" beantworten, und Sie werden feststellen, dass die Studenten es nicht gemacht haben, oder dass es ein schwieriger Fall ist. In jedem Fall *folgen Sie Policy*.

**Sie müssen einen schwierigen Fall unverzüglich dem HCO berichten.**

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

Sie sehen den Fall ohne Gewinn, den "withholdigen Fall, der leicht ARK-bricht", "den Studenten, der zum Abhauen neigt", "den Studenten mit unstabilen Gewinnen", und Ihre Neigung mag dahingehen, etwas Originelles in Bezug darauf zu tun, oder dem Studenten irgendeinen andersartigen Prozess zu geben. Wenn Sie dies tun, handeln Sie furchtbar entgegen Policy. In dem gewöhnlichen Akademiekurs lehren Sie keinen Kurs für "schwierige Fälle". Sie lehren einen reibungslosen, schnellen, funktionierenden Kurs für anständige, durchschnittliche Fälle. Die Mehrzahl Ihrer Studenten setzt sich aus guten Studenten zusammen. *Diese* verdienen Ihre Zeit.

Dies macht also den Studenten mit dem "schwierigen Fall" zur Abnormität. Sie erzeugen eine Menge Aufruhr, so dass man denken könnte, dass sie "jedermann" in einem Kurs sind. Sie sind es nicht. Sie sind selten mehr als 10%. Sie riskieren somit die 90% Ihres Kurses und die gesamte Scientology, nur um diese 10% zu handhaben.

Das ist nicht klug. Besonders wenn es eine Tendenz erschafft, Tech zu alter-isen und zu verlieren und die guten 90% zu verpfuschen und zu ignorieren.

Dürfte ich Ihnen bitte aufzeigen, dass die Idee des Protestantismus, jedes Schaf, das in die Irre ging, ungeachtet aller Kosten wiederzugewinnen und es als sehr wertvoll zu betrachten, hirnverbrannt war? Wie steht es mit der ganzen Herde? Diese den Wölfen überlassen, während man einem hinterherläuft? Nein, *bitte* gehen Sie nicht diesen Weg. Er ist ziemlich schrecklich.

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

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

---

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

Die Akademie sendet Studenten **nicht** zum HGC aufgrund von "langsamem Studium" oder weil sie "schwer von Begriff" sind oder aus irgendeinem anderen Grund, ausgenommen "schwieriger Fall". Das ist feststehende Policy. Der "schwierige Fall" ist der einzige, den Sie dorthin schicken.

Es gibt 3 Kategorien dieser "schwierigen Fälle":

### 1. Der Rollercoaster-Fall

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

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

### 2. Der withholdige Fall

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

tung der Gebühren veranlassen oder sogar ein Komitee der Beweisaufnahme durchführen lassen.

### 3. Die unterdrückerische Person

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

Sie haben diesen Fall schon in der anderen Verkleidung des Squirrels gesehen – wenn sie über angebliche frühere Leben quasseln, in denen sie Kleopatra usw. waren, und dadurch die tatsächlichen Erinnerungen von anderen Leuten abwerten; und dann sprechen sie mit Leuten nur über den Whole-Track, die noch nie etwas von Scientology gehört hatten. Sie haben diesen Burschen gesehen. Dies ist klar und einfach Unterdrückung, und *sie* wissen es! Und sie erzielen niemals eine Fallveränderung, und ihre ARK-Brüche heilen nicht, usw. usw. usw.! Das Geheimnis hier sind **fortwährende Overts**, die dann zurückgehalten werden. Die technische Tatsache ist, dass diese Leute ziemlich hinüber sind und **ein persönliches Problem, das aber seit langem vorbei ist, lösen, indem sie fortwährend Overts begehen**.

Man kann diese Leute tatsächlich in Ordnung bringen, wenn man diese scheinbar geringfügige Tatsache kennt. Selbstverständlich findet man das PTP, *nicht* die Overts. Denn die Chance, die Overts dieses Burschen zu ziehen, ist ungefähr so groß wie die, die Erde durch das Ausreißen von Unkraut zu bewegen. Die unterdrückerischen Handlungen, die diese Person begeht, sind *Lösungen*, um ein Problem zu lösen, das lange, lange vorbei ist, in dem der PC feststeckt. Für ein HGC bedeutet dies, die Zustände der Umgebung, die der PC gehabt hat, aufzufinden und herauszubekommen, wie er sie gehandhabt hat. Aber dies ist die Aufgabe von HCO und HGC. Je länger Sie damit warten, das HCO zu benachrichtigen, desto mehr Schaden wird angerichtet werden, und das HCO wird Untersuchungen anstellen, warum von Ihnen *kein Bericht* darüber einging. Denn hier haben wir den, der dem Auditor das Herz bricht, den Meckerer, die Gerüchfabrik, den 1,1er und den, der den Kurs und die Gruppe kaputt macht. Hier haben wir den, der "Juihh, alle Leute umbringen!" schreit, persönlich vor uns.

Hier haben wir auch den möglichen Agenten der Regierung, den Handlanger der AMA (Amerikanischer Ärzteverband) und der BMA (Britischer Ärzteverband). Hier haben wir den Knaben, der vorhat, zu "squirreln" und "Scientology zu schnappen". Hier ist der Junge. Oder das Mädchen. Aber hier ist ebenfalls ein Thetan, der im Schlamm begraben ist. Und wenn Sie diese Person weggehen lassen, ohne ihr Aufmerksamkeit zu schenken, dann wird

sie bald krank werden oder sterben – oder schlimmer noch, andere durcheinanderbringen oder töten. Diese Person ist der einzige wirkliche Psychotiker. Und wenn Sie ihn einfach so treiben lassen, dann wird er bald in den unterdrückerischen Händen des Gehirnchirurgen enden. Dies ist also keine Sache, die übersehen werden darf. Die Leute, die ihre Probleme lösen müssen, in dem sie den Rest von uns niederschießen, sind diejenigen, die das Leben in diesem Universum zu einer solchen Hölle gemacht haben. Hier haben Sie den Implanter, den Kriegstreiber und den Zerstörer vor sich. Aber trotzdem – das ist das Überbleibsel von einem menschlichen Wesen, und er bzw. sie kann gerettet werden. Aber nur in einem HGC, nicht in einem Kurs. Bitte!

Hier haben wir auch den Kriminellen oder den Burschen, der nach Sex verrückt ist, oder den Perversen, der die alte Regel *Nr. 25* (die alte Regel "kein Sex" für die Akademie) einfach brechen *musste*. Leute, die nach Sex verrückt sind, stecken bis über beide Ohren in einer zusammengebrochenen Bank, die sie selbst durch Overts über sich haben zusammenbrechen lassen. Seien wir doch realistisch. Diese Person wirft Leute zweimal so schnell zurück, wie wir sie wieder herausziehen können! Warum also diesen Burschen mit Tech bewaffnen. Kleben Sie ihm Ihr Schildchen auf, wenn Sie ihn zu HCO schicken: "Keine Fallveränderung trotz guter Bemühung mit den Routineprozessen, die auf diesem Kurs gelehrt wurden, der hinsichtlich korrekter Anwendung sorgfältig überwacht wurde." Lassen Sie das HCO von diesem Punkt an übernehmen. Es ist nicht die Aufgabe der Akademie.

Ihr Routinevorgehen bei jedem der 3 Falltypen ist folgendes:

1. Rufen Sie das HCO, Unterabteilung für Inspektionen und Berichte herbei;
2. Beschränken Sie die Störung auf ein Minimum;
3. Behalten Sie den Studenten in einem leeren Kursraum oder einem leeren Auditingraum;
4. Halten Sie sich bereit, um zu helfen, falls es zu Komplikationen kommt;
5. Helfen Sie dem HCO, seinen Bericht zu vervollständigen;
6. Lassen Sie das HCO (und wahrscheinlich das HGC) von diesem Punkt an übernehmen, und gehen Sie zu Ihren Studenten zurück.

---

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

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

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

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

Okay?

Gut, legen Sie also los und tun Sie es!

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:ml.cden

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. FEBRUAR 1964

Wiedervervielfältigen  
Hut des Tech Sec.  
Hut des Qual Sec  
Hut des D of T  
Hut des D of P  
Hut des Registrars  
Missionen  
Feld  
Ausgabe für die Breite  
Öffentlichkeit

**EINSCHREIBUNG AUFGRUND  
VON SELBSTBESTIMMUNG**

Kein Bewerber wird in Saint Hill für Ausbildung oder Prozessing angenommen – noch sollte er von irgendeiner anderen Kirche angenommen werden – der nicht aus eigener Selbstbestimmung da ist, sondern der von einer Organisation zu Ausbildung oder Prozessing beordert worden ist oder der von einem Manager, Richter, Verwandten oder irgendjemand anderem als ihm selber gezwungen worden ist, sich Ausbildung oder Prozessing zu unterziehen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 26 JANUARY 1970

Remimeo  
A/G Hats  
Reg Hats  
RAP Hats  
Ethics Hats  
Tech Hats

**MINORS-LEGAL ON, STUDENTS AND STAFF**

1. A Minor (person under 21 years of age) must have a parent or legal guardian signature on his or her contract.
2. A Minor must either live with a parent or have a legal guardian appointed if parent is outside city. The legal guardian appointment must include a statement of parent's permission for Minor's guardian to obtain emergency medical care for Minor if needed.
3. In California, a Minor over 16 and under 18 who is not a high school graduate, must attend an accredited school for a minimum of 3 hours per day during the school year.
4. Minors must obey curfew laws. DTS to see that curfew regulations are posted on student board and the age they apply to.
5. Staff Members who are Minors must comply with 1, 2 and 4 above. They must also get a work permit from the local school. In California, with public school permission, a Minor between the ages of 15 and 18 may work full-time and attend the Continuation School for 4 hours per week on Saturday.
6. A/Gs, Registrars, Tech Secs, Dirs of RAP and Ethics Officers are to see that their organizations are in compliance with this policy as the law requires in each of their areas.

Natalie Fisher  
Assistant Guardian ASHO

Joel Kreiner  
D/Guardian Legal US

Bob Thomas  
D/Guardian US

Leif Windle  
Policy Review Section WW

Jane Kember  
The Guardian WW

for  
L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:Nf:ei.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 19. APRIL 1965

Remimeo  
Alle Tech Div Hüte  
Studenten  
Preclears  
**Alle Qual Div Hüte**

*Ethik*

*Regeln über Training*

*und Auditieren*

*Technische Abteilung*

*Qualifikationsabteilung*

**TECHNISCHE DISZIPLIN**  
**FRAGEN VON STUDIERENDEN**

(Tritt in Kraft bei Herausgabe des 1965 Org Boards)

1. Die einzigen Antworten, die man einem Studierenden geben darf, der ungewöhnliche Lösungen verlangt, oder der möchte, daß man zu ihm über technisches Material spricht, lauten:

"Das Material ist in dem (Bulletin, Pol Ltr oder Tonbandvortrag)."

"Was steht in Ihrem Material?"

"Welches Wort in dem (Bulletin, Policy Letter oder Tonbandvortrag) haben Sie nicht verstanden?"

(Und wenn jemand nach einer ungewöhnlichen Lösung für das Auditieren verlangt)

"Was haben Sie wirklich gemacht?"

Jede andere Antwort von Tech Secs, DofTs, Ausbildern oder Kurspersonal ist ein Vergehen.

2. Jeder Kursleiter, der eine Methode lehrt oder sich für sie einsetzt, die nicht in Bulletins oder Tonbandvorträgen enthalten ist, oder der existierende HCO Bulletins, Policy Letters oder Tonbandvorträge herabsetzt, kann wegen eines Verbrechens belangt werden.

3. Jeder Kursleiter, der auf irgendeine Art die wirkliche Quelle der Technologie dadurch verbirgt, daß er das Material auf eine falsche Quelle zurückführt, kann für schuldig befunden werden, einen falschen Bericht gegeben zu haben.

### **HANDLUNGEN VON STAFF-AUDITOREN**

4. Jeder Staff-Auditor, der an einem Preclear einen Prozeß durchführt, der nicht in den Bulletins, die zu den entsprechenden Graden gehören, vorgeschrieben ist, kann von dem Tech Sec oder dem Direktor des Prozessing wegen eines Vergehens belangt werden.
5. Jede Änderung oder nicht standardgemäße Lieferung eines Prozesses ist ein Vergehen.
6. Jeder Staff-Auditor, der einen Preclear auf einem zu hohen Grad auditiert, oder Prozesse nicht in der vorgeschriebenen Reihenfolge durchführt, wird wegen eines Vergehens belangt.
7. Jeder Staff-Auditor, der mündlich oder schriftlich in einem Auditingbericht falsche Angaben macht, kann wegen eines Verbrechens belangt werden.
8. Jeder Staff-Auditor, der einen unleserlichen Bericht abgeliefert, kann wegen ‚keinem Bericht‘ belangt werden, was als Vergehen gilt.
9. Jeder Staff-Auditor, der eine falsche Angabe über Tonarmbewegungen macht oder der fälschlicherweise berichtet, daß ein Prozess flach gelaufen wurde, kann wegen eines Vergehens belangt werden.
10. Jeder Staff-Auditor, der die Aufforderung erhält, einen illegalen Prozeß durchzuführen, muß darüber sofort an die HCO-Ethikabteilung oder nach Saint Hill einen Bericht schreiben mit der Bitte, daß derjenige, der die Anweisung gab, wegen Gefährdung der Arbeit und des Rufes des Staff-Auditors belangt wird.

### **REGELN FÜR STUDIERENDE**

11. Bisherige Vorschriften für Studierende sind hiermit aufgehoben.
12. Studierende fallen, wie alle Scientologen, unter den HCO-Ethikkodex, können Rekurs einlegen, wenn sie glauben, daß ihnen Unrecht geschah, und haben dieselben Rechte wie jeder, der etwas mit der Scientology zu tun hat.
13. Tech Secs, Direktoren des Training, Fallüberwacher und Kursleiter können ebenso wie das Personal der Qualifikationsabteilung von der Unterabteilung für Inspektion und Berichte verlangen, daß ein Ethikgericht einberufen wird, wenn sie glauben, daß ein Studierender gegen den Ethikkodex verstößt. Diese Disziplinarmaßnahmen treten anstelle eines Komitee der Beweisaufnahme. Der Studierende kann jedoch stattdessen die Einberufung eines Untersuchungsausschusses beantragen, wenn er meint, daß ihm Unrecht getan wird.

14. Jeder Studierende, der wissentlich die Technologie abändert, Prozesse unsachgemäß durchführt oder ohne Befugnis Technologie bei einem HGC-Preclear anwendet, und jeder Studierende, der mit noch nicht so weit fortgeschrittenen Studierenden oder mit Personen aus der Öffentlichkeit Prozesse läuft, während er in der Ausbildung ist, kann wegen eines Vergehens belangt werden.
15. Ein Studierender, der einem anderen durch die absichtliche Anwendung einer unkorrekten Technologie Schaden zufügt, kann von seinem Ausbilder wegen eines Verbrechens belangt werden. Zusätzlich muß der Ausbilder ein Ethikgericht beantragen.
16. Ein Studierender, der sich falsch eingeschrieben hat, kann von der Organisation wegen eines Verbrechens belangt werden.
17. Blöwt jemand vom Kurs, so wird das unter unterdrückerische Handlungen behandelt. Wird der Studierende deshalb belangt, kann er innerhalb von 60 Tagen bei der Unterabteilung für Inspektion und Berichte, Ethiksektion, Rekurs einlegen.

### **REGELN FÜR PRECLEARS**

18. Preclears fallen unter den HCO-Ethikkodex.
19. Wenn sich ein Preclear ungerecht behandelt fühlt, kann er Rekurs bei der Unterabteilung für Inspektion und Berichte, Ethiksektion, der Organisation einlegen.
20. Ein Staff-Auditor kann einen Preclear, der sich weigert, eine Auditingfrage zu beantworten, mit wegen "Keinem Bericht" belangen und ihn umgehend vor ein Ethikgericht bringen.
21. Sowohl ein HGC-Preclear als auch ein Preclear, der zum Staff gehört, müssen offenkundige Verletzungen des Auditorenkodex der Ethiksektion der Organisation melden. Stellt sich jedoch heraus, daß der Bericht zweifellos falsch ist, so kann der Preclear wegen einer "unterdrückerischen Handlung" belangt werden.
22. Über einen Preclear, der von einem Studierenden auditiert wird, oder einen Preclear des HGC, der aus der Organisation fortläuft, ohne den Tech Sec, den Direktor des Prozessings oder die Ethiksektion vorher zu unterrichten, und der keinen Auditor die Sache in der Organisation in Ordnung bringen läßt, in der sie passiert ist, muß das HCO im Bereich des Preclear um jeden Preis Ermittlungen anstellen. Die Auditing-sitzung muß durch die Ethiksektion vollständig untersucht werden. Wenn Verletzungen des Auditorenkodex festgestellt werden, kann der Auditor vor ein Ethikgericht gestellt werden. Die ganze Angelegenheit und die Endergebnisse müssen dem Büro von LRH in Saint Hill mitgeteilt werden.
23. Anklagen gegen einen HGC-Preclear oder einen studierenden Preclear können auch durch den Tech Sec, die Qualifikationsabteilung, den Direktor des Trainings, den Direktor des Prozessings, durch Ausbilder und Staff-Auditoren erfolgen.

## QUALIFIKATIONSABTEILUNG

24. Solange sich eine Person in einem Zyklus in der Reviewabteilung befindet, unterliegt sie den gleichen Bestimmungen wie in dem HGC oder der Akademie. Das Personal der Qualifikationsabteilung kann Studierende oder Preclears wegen Verstöße gegen den Ethikkodex belangen und vor ein Ethikgericht bringen.
25. Personen, die von der Qualifikationsabteilung belangt wurden, können Rekurs einlegen, wenn sie sich nicht richtig behandelt fühlten.
26. Die Qualifikationsabteilung kann ein Ethikgericht verlangen bei Personal der Technischen Abteilung, Preclears und Studierenden für falsche Berichte, falsches Attestieren, keine Berichte sowie für andere Ethikangelegenheiten. Ebenso kann das Personal der Technischen Abteilung seinerseits ein Ethikgericht verlangen bei Personal, Studierenden oder Preclears der Qualifikationsabteilung.

Dieses Policy Letter ändert nichts an irgendwelchen HCO-Ethikkodizes, sondern ergänzt sie noch, damit ein friedliches und effektives Training und Auditieren mit der genauen Technologie stattfinden kann.

L. RON HUBBARD

LRH:wmc.cden

(Wird ergänzt durch das HCO PL 27.10.70 II, Der Kursüberwacher, im 1970 Jahrbuch)

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 17. MÄRZ 1965

Ausgabe II

Remimeo

***HCO (Abteilung 1)***

***Recht***

***Mitarbeiter-Hut***

**RECHTE EINES MITARBEITERS SOWIE VON  
STUDENTEN UND PRECLEARS AUF RECHTSPRECHUNG**

1. Nebst anderen Funktionen, die HCO innehat, ist es die Rechtsbehörde von Scientology und Scientologen.
2. Alle Angelegenheiten internen Rechts in Orgs, Komitees der Beweisaufnahme und Beschwerden werden dem auf dem Org Board angegebenen HCO-Personal vorgelegt.
3. Alle Scientologen und Mitarbeiter stimmen, indem sie Posten oder die Mitgliedschaft annehmen, damit überein, sich an die HCO-Kodizes zu halten. Diese schliessen die Rechtskodizes ein.
4. Das HCO-Recht gilt für die ganze Scientology und alle Scientologen.
5. Wenn wir *gesetzliche* Angelegenheiten sagen, meinen wir die Gesetze ausserhalb und die dortigen Gesetzeseinrichtungen, also z.B. Anwälte, zivile Gerichtshöfe, Prozesse, Verträge und körperschaftliche und urheberrechtliche Angelegenheiten. Dies fällt unter Abteilung 3.
6. Wenn wir RECHT sagen, so meinen wir HCO, Abteilung 1, interne Aktivitäten, wie Komitees der Beweisaufnahme, interne Durchsetzung und Disziplin. Das Scientology Recht schützt die Rechte von Scientologen, verhindert Ungerechtigkeit, verhindert Bestrafung aus einer Laune heraus und bringt Ordnung. Vor den Rechtskodizes war die Disziplin nicht für jeden im gleichen Masse unparteiisch und häufig ungerecht. Die HCO-Rechtskodizes verbesserten dies, indem sie Verstösse und Strafen bekannt machten und milderten. HCO-Recht verhindert, dass jemand zu Unrecht in Ungnade fällt, degradiert, versetzt oder entlassen wird und schützt das Ansehen und die Arbeitsstelle des Mitarbeiters davor, fälschlicherweise bedroht zu werden.
7. In einem einer Unterabteilung oder Org zugewiesenen Zustand von Notlage können Mitarbeiter degradiert, versetzt oder entlassen werden, da die Zuweisung des Zustandes Notlage die Rechtskodizes suspendiert. Es gibt also keine Berufung. Ausserdem können Vergehen noch immer Gegenstand von Komitees der Beweisaufnahme werden. Was man unternehmen muss, ist, nicht in einen solchen Zustand zu geraten. Ver-

- mindertes Aktivitätsvolumen und andere Angelegenheiten, die alle auf den OIC-Schaubildern jeder Woche zu finden sind, sind der *einzig*e Nachweis, der benutzt wird, um einen Zustand von Notlage zuzuweisen. Man kann nicht einen Zustand von Notlage zuweisen, es sei denn, diese Statistikkurven zeigen einen Zustand des Niedergangs.
8. Wenn die Org oder Unterabteilung sich nicht in einem Zustand von Notlage befindet, so sind die schützenden Rechtskodizes voll in Kraft.
  9. Ein Mitarbeiter, der glaubt, er sei fälschlicherweise ins Unrecht gesetzt worden, kann (ausser wenn in seiner Unterabteilung oder Org ein Zustand von Notlage besteht) bei HCO um ein Komitee der Beweisaufnahme ersuchen, mit sich selbst als einer beteiligten Partei und dieses Komitee der Beweisaufnahme muss ihm gewährt werden. Er muss sich jedoch damit einverstanden erklären, sich an die Untersuchungsergebnisse des Komitees zu halten. Das Komitee kann bei Fällen von Ungerechtigkeit jegliche verloren gegangene Entlohnung zusprechen, nicht aber Schadenersatz. Keine höhere Führungskraft der Org kann als beteiligte Partei in Berufungsangelegenheiten genannt werden, wenn ein Untergebener darum ersucht, jedoch kann jemand *unterhalb* des Ranges eines Führungsratsmitglieds als Zeuge benannt werden. Ein Führungsratsmitglied kann von niemandem in seiner oder ihrer Org – einschliesslich anderer Führungsratsmitglieder dieser Org – vor *irgendein* Komitee der Beweisaufnahme geladen werden. Nur eine höhere Org kann Führungsratsmitglieder einer untergeordneten Org vor ein Komitee der Beweisaufnahme laden, und dann nur für ein Verbrechen oder Schwerverbrechen und dann auch nur in den Räumlichkeiten der höheren Org. Versuchen Sie also nicht, Führungsratsmitglieder in irgendeinem Komitee der Beweisaufnahme als beteiligte Parteien anzuführen, und versuchen Sie nicht, irgendein Mitglied irgendeiner höheren Org in irgendeinem Komitee der Beweisaufnahme anzuführen, um das von irgendjemandem in einer niedrigeren Org ersucht wird.
  10. Wenn ein Mitarbeiter einen anderen Mitarbeiter zu verklagen wünscht oder die Wiedergutmachung eines Unrechts erwirken will, so kann er bei HCO um ein ziviles Komitee der Beweisaufnahme ersuchen. HCO ernennt gewöhnlich *einen* höheren Mitarbeiter, über den die beiden Kontrahenten übereinstimmen können. Der höhere Mitarbeiter hält eine oder mehrere Sitzungen ab und beide Kontrahenten müssen sich sowohl an seine Untersuchungsergebnisse als auch seine Zusprechung von irgendwelchem Geld oder Schadenersatz oder der Wiedergabe von Eigentum halten. Es gibt keine weitere Berufung. Ein ziviles Komitee der Beweisaufnahme hält sich an die gleiche Verfahrensweise und hat die gleichen Rechte wie irgendein anderes Komitee der Beweisaufnahme. Ein ziviles Komitee der Beweisaufnahme kann nicht von sich im Streit befindlichen Ko-Auditoren beantragt werden. Diese müssen beim DofP Gehör finden und sich an den Rat des DofP halten.
  11. Studenten oder PCs dürfen nicht um Komitees der Beweisaufnahme wegen Ursachen ersuchen, die im Verlaufe eines Kurses oder Intensivs auftreten, können sich aber schriftlich an den Beauftragten für Dienste von Abteilung 2 wenden. Angelegenheiten, die unter die Rechtskodizes fallen, müssen sie jedoch an HCO berichten.

Es gibt keine Regeln und Vorschriften für Studenten ausser den Rechtskodizes. Alle anderen sind abgeschafft. Die Strafen, die zugewiesen werden können, sind: Für einen Fehler einen Verweis des Instruktors; für ein Vergehen ein Pink-Sheet, welches abgeschlossen werden muss, bevor die Klassifizierung zuerkannt wird; für ein Verbrechen ein bis drei Wochen im HGC auf eigene Kosten des Studenten. Für Verstösse, wie sie in den Rechtskodizes enthalten sind, kann auch ein Komitee der Beweisaufnahme über einen Studenten oder Preclear einberufen werden.

12. In Zeiten von Belastung, Aufruhr, Revolte oder physischer Bedrohung kann ein HCO-Mitarbeiter jeden anderen beliebigen Scientologen augenblicklich zur Hilfeleistung abordnen, indem der HCO-Mitarbeiter einfach laut sagt: "HCO, Schaffe Ordnung", und damit auf irgendeine Weise zu verstehen gibt, dass der Scientologe oder die Scientologen, die anwesend sind, einschreiten oder handeln sollten. Jeder Scientologe, dessen Hilfe in dieser Weise befohlen wird, vertritt sofort aufgrund benötigter Hilfeleistung Abteilung 1, und er kann nicht wegen irgendeiner Handlung, die er begangen hat, als er während des Zeitraums der Belastung HCO Hilfe leistete, vor einem Komitee der Beweisaufnahme angeklagt werden, und er muss von der Organisation vor jeder Zivilbehörde geschützt werden und die Organisation muss jegliche Geldstrafen oder Unkosten bezahlen, die hierdurch entstanden sind, sowie auch angemessene Kosten für Beschädigung der Kleidung oder Krankenhausbetreuung. Wenn das Geschehnis vorüber ist, muss der HCO-Mitarbeiter sagen: "HCO dankt Ihnen dafür, dass Sie Ordnung geschaffen haben" und auf diese Weise die Abordnung beenden.

Ein HCO-Mitarbeiter, der verlangt, dass eine oder mehrere Personen aus den Räumlichkeiten oder einer Zusammenkunft oder aus einem Bereich hinausgeworfen werden, braucht lediglich auf die Person oder die Personen zu zeigen und zu sagen: "HCO. Ordnung!" Jeder anwesende Mitarbeiter oder Scientologe ist damit sofort zur Hilfeleistung abgeordnet, wie im Obigen, und muss sofort handeln, um den Hinauswurf auszuführen, oder muss mit einer Anklage im Rahmen der Rechtskodizes rechnen, wenn er es versäumt, das zu tun. Dies kann unter jeglichen Umständen verwendet werden, ganz gleich, wie harmlos der Missetäter ist, sogar bis hin zu liederlichen oder unbefugten Personen in den Räumlichkeiten oder in einem Büro. Wenn die Person oder die Personen entfernt sind, hebt der HCO-Mitarbeiter die Abordnung auf, indem er sagt: "HCO dankt Ihnen für die Ordnung." Diese Befehle finden selbst dann Anwendung, wenn die Person, die eine Störung verursacht, ein Sektionsleiter, ein Direktor oder ein Ratsmitglied einer anderen Abteilung ist, und niemand darf dafür diszipliniert werden, dass er Folge geleistet hat, kann hingegen im Rahmen der Rechtskodizes mit einer Anklage rechnen, wenn er nicht Folge leistet.

13. Mitarbeiter anderer Abteilungen sind zwar selbst mit reichlicher Autorität innerhalb ihrer eigenen Abteilungen ausgestattet, um ihr eigenes Personal zu handhaben, aber wenn sie Belastung oder Gefahr vorhersehen, wo es Scientologen im Allgemeinen betrifft, so dürfen sie nicht das Recht in die eigenen Hände nehmen, denn dies ist ein Hut von Abteilung 1, HCO. Und Abteilungen dürfen sich nicht in den Funktionen überschneiden. Wenn es Angelegenheiten zwischen verschiedenen Abteilungen oder Personen betrifft, die keine Mitarbeiter sind, dann sollten sie sorgfältig darauf achten,

dass sie einen HCO-Mitarbeiter anwesend oder zur Verfügung haben, was eine weise Vorsichtsmassnahme für den Fall ist, dass es möglicherweise zu Anklagen oder einem Komitee der Beweisaufnahme kommt; dann würde ein HCO-Mitarbeiter als Zeuge von Bedeutung sein.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 23. FEBRUAR 1970

Remimeo  
All Orgs  
AOs  
SHs  
E/Os Hut  
T/Sec Hat  
PES Hat  
Dir Erfolg Hut  
ARK Br Reg Hut  
PRO Hut  
PRO Kurs Checksheet

*Ethik*

**DIENSTLEISTUNGS-QUALITÄT**

ARK-Brüche bewirken einen Drang, sich zu rächen und restimulieren einen solchen. Eine ARK-gebrochene Person greift an.

Kriminelle, Revolutionäre, bedeutende Generäle dramatisieren einfach die Wirkungen eines ARK-Bruchs von langer Dauer. Wahnsinnige attackieren selten das, was sie ARK-gebrochen hat, sondern wählen falsche Ziele.

Sämtliche Angriffe, unter denen Orgs leiden, kommen von ARK-gebrochenen Personen. Selbst wenn solche Personen eigentlich mit irgend einer anderen Aktivität ARK-gebrochen sind, greifen sie uns sofort an.

Die meisten ARK-Brüche werden durch übergangene Ladung verursacht. Diese Ladung ist für gewöhnlich die Restimulation irgendeines früheren ARK-Bruchs, der nicht von uns verursacht wurde.

**Withholds sind eine der hauptsächlichen Ursachen von übergangener Ladung.**

Wenn Personen armselig auditiert werden oder armselig trainiert sind, kann dies eine ganze Menge übergangene Ladung restimulieren.

Wenn Personen erlaubt wird, höhere Grade zu erhalten, ohne niederere Grade wirklich erreicht zu haben, ist übergangene Ladung unvermeidlich; somit gibt es Rückerstattungen, Angriffe und Aufregung in Orgs und im Feld. Die wahre Ursache von ARK-Brüchen von langer Dauer, die auf uns übertragen werden, sind zugelassene technische Patzer.

**Ethik** existiert hauptsächlich, um dafür zu sorgen, daß die Leute ihre Grade ehrlich schaffen und so trainiert werden, wie es sein sollte und daß keinem erlaubt wird, gutes Auditing und gutes Training zu behindern oder in den Orgs so viel Unruhe zu stiften, daß dies nicht auftreten kann und sicher zu stellen, daß die Org da ist, um Dienstleistungen in Mengen zu liefern.

Ethik befaßt sich nicht mit "akzeptablem Sozialverhalten", außer soweit dieses das Trainieren oder Auditieren von andern vereitelt.

**Folglich:**

Personen, die ihre unteren Auditing-Stufen nicht geschafft haben, für höhere Auditing-Stufen zu akzeptieren, wird als ein Verbrechen eingestuft.

Personen, die untere Auditing-Stufen nicht geschafft haben, auf höheren Auditing-Stufen zu auditieren, wird als ein Verbrechen eingestuft.

Personen, die sich nicht als kompetente Dianetik-Auditoren bewiesen haben, auf höheren Stufen zu trainieren, wird als ein Verbrechen eingestuft.

Eine berühmte Person oder einen angesehenen Schriftsteller, der oder die die unteren Auditingstufen noch nicht vollständig erreicht hat, für höhere Auditingstufen zuzulassen, wird als **Schwerverbrechen** eingestuft. Dies gilt besonders für Power und Clearing-Kurse.

Irgendjemanden, der nicht Dianetik-Triple, Scientology-Triple und entsprechende Gewinne hatte oder der weiteres Auditing oder Review benötigt, für Power einzuteilen, wird als Verbrechen betrachtet.

Einer ARK-gebrochenen Person zu erlauben, eine Org zu verlassen, ohne gehandhabt worden zu sein, wird als Verbrechen durch den letzten Auditor, der ihn auditiert hat und durch den PES und den Direktor des Erfolgs betrachtet.

Das Versagen darin, ein "ARK-gebrochenes Feld" energisch zu säubern, wird als Schwerverbrechen des Führungsrats betrachtet.

**Alle Ethikbeauftragte** haben sich nach pflichtgemäßem Verhalten zu richten, um in der Organisation gutes Auditing und Training sicherzustellen und eine ruhige Atmosphäre zu schaffen, in der dies in Mengen auftreten kann.

Dieser Policy Letter hat erste Priorität und fordert die Pflichten und die Aufmerksamkeit des **Ethikbeauftragten** ein.

Beim Interpretieren des Obigen in technischen Angelegenheiten sollte der **Ethikbeauftragte** die Meinung von kompetenten Auditoren einholen, welche nicht selbst mit irgendwelchen laufenden Anschuldigungen verbunden sind.

Nichts in diesem Policy Letter soll Scientology Grade vor Dianetik-Graden unterbinden.

Nichts in diesem Policy Letter soll die Menge an Auditing beschränken, das eine Person auf irgend einem der Grade gegeben werden kann.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:jz.ci.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 22. NOVEMBER 1967R  
(Revidiert und wiederherausgegeben am 18. Juli 1970)

Studentenhut

*Alle Studierende*

*Alle Kurse*

## OUT TECH

Wenn zu irgendeinem Zeitpunkt ein Kursleiter oder eine andere Person in einer Org Ihnen Interpretationen von HCOBs oder Policy Letters gibt oder Ihnen erzählt: "Das ist alt. Lesen Sie es, beachten Sie es jedoch nicht, es sind bloß Hintergrunddaten", einen Ethik-Zettel über Sie schreibt, weil Sie HCOBs oder Tonbänder befolgt haben, oder wenn er bei Ihnen Tech abändert oder persönlich HCOBs oder Policy Letters aufhebt, ohne in der Lage zu sein, Ihnen ein HCOB oder Policy Letter zu zeigen, das diese aufhebt, **müssen Sie diesen Vorfall vollständig mit allen Namen und Zeugen auf direktem Weg an den internationalen Ethikbeauftragten bei Weltweit berichten. Wenn diese Sache nicht sofort gehandhabt wird, berichten Sie es in der gleichen Weise an den nächsten Sea Org MAA.**

Die einzigen Arten, auf die Sie keine Resultate bei einem PC erzielen, sind:

1. Die HCOBs und meine Bücher und Tonbänder nicht zu studieren.
2. Nicht anzuwenden, was Sie studiert haben.
3. Einem "Rat" zu folgen, der im Gegensatz zu dem steht, was Sie in HCOBs und Tonbändern finden.
4. Sich die benötigten HCOBs, Bücher und Tonbänder nicht zu beschaffen.

Es gibt keine verborgene Datenlinie.

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

Der einzige wirkliche Fehler, den Auditoren über die Jahre gemacht haben, bestand darin, einen Prozeß nicht in dem Moment zu beenden, in dem sie eine schwebende Nadel sahen.

Vor kurzem wurde das Verbrechen noch erschwert, als aufgedeckt wurde, daß Daten und Tonbänder von Checksheets gestrichen wurden, Daten den Status "Hintergrundmaterial" zugewiesen bekamen und Grade nicht vollständig angewendet wurden, um die Endphänomene gemäß der Processing-Spalte der Klassifizierungs- und Gradierungstabelle voll zu erreichen.

chen. So kam es fast zum vollständigen Verschwinden des Fachgebietes und seiner Verwendung. Ich baue darauf, daß Sie darauf achten, daß **nie wieder** zugelassen wird, daß so etwas geschieht.

Jeder Kursleiter oder leitende Angestellte, der Tech interpretiert, verändert oder aufhebt, bekommt den Zustand "Feind" zugewiesen. *Alle* Daten stehen in HCOBs oder Policy Letters oder befinden sich auf Tonband.

---

Ein Versäumnis, diesen Abzug jedem Studenten bekannt zu machen, zieht eine Strafe von \$10 für jeden Studenten, vor dem er zurückgehalten wurde, nach sich.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:jp.an.ei.rd

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

Remimeo  
Ethik-Hüte  
Tech-Hüte  
Qual-Hüte

*HCO-Abteilung*

*Tech-Abteilung*

*Qual-Abteilung*

## ZUSÄTZE ZUM KOMMUNIKATIONSZYKLUS

Beim Auditing-Kommunikationszyklus sind *keine* Zusätze erlaubt.

Beispiel: Den PC dazu zu bringen, zu sagen, was das Problem ist, nachdem der PC gesagt hat, was das Problem ist.

Beispiel: Einen PC zu fragen, ob das die Antwort ist.

Beispiel: Dem PC zu sagen: "Es hat nicht reagiert" (am E-Meter).

Beispiel: Die Antwort in Frage zu stellen.

Dies ist die **schlimmste** Art von Auditing.

Prozesse lassen sich am besten **im Maulkorbstil** auditieren. Mit Maulkorbstil ist gemeint, daß man NUR TR 0, 1, 2, 3 und 4 verwendet, und zwar genau so, wie es im Buche steht.

Bei einem Zusatz zum Kommunikationszyklus werden die Resultate eines PCs zum **Teufel** gehen.

Es gibt hunderttausend Mätzchen, die zum Auditing-Kommunikationszyklus hinzugefügt werden könnten. **Jedes einzelne** von ihnen ist ein **Patzer**.

Der **einzig** Fall, in dem Sie je um eine Wiederholung bitten, ist, wenn Sie es nicht hören konnten.

Ich weiß bereits seit 1950, daß alle Auditoren in einer Sitzung zu viel reden. Das Höchstmaß an Sprechen besteht nur aus der Standard-Modellsitzung und dem Auditing-Kommunikationszyklus aus TR 0 – 4.

Es ist eine schwerwiegende Angelegenheit, einen PC dazu zu bringen, "seine Antwort zu erklären". Es ist tatsächlich eine Ethikangelegenheit, und wenn es gewohnheitsmäßig betrieben wird, ist es eine unterdrückerische Handlung, da es alle Gewinne vernichten wird.

Es gibt auch Zusätze in Form bestimmter unnatürlicher Angewohnheiten.

Beispiel: Darauf zu warten, daß der PC einen anschaut, bevor man die nächste Anweisung gibt. (PCs, die einen einfach nicht anschauen, haben einen ARK-Bruch. Verdrehen Sie dies dann nicht dahingehend, daß es bedeutet, der PC müßte Sie anschauen, bevor Sie die nächste Anweisung geben.)

Beispiel: Eine hochgezogene Augenbraue bei einer Antwort.

Beispiel: Eine Art fragender Bestätigung.

Die ganze Botschaft ist:

**Gutes Auditing tritt dann auf, wenn einzig und allein der Kommunikationszyklus verwendet wird, und zwar im Maulkorbstil.**

Zusätze zum Auditing-Kommunikationszyklus sind **jede Aktion, Aussage, Frage und jeder Gesichtsausdruck oder Tonfall, die zusätzlich zu den TRs 0 – 4 gemacht werden.**

Sie sind Grobe Auditingfehler.

Und sie sollten als solche angesehen werden.

Auditoren, die irgend etwas zum Auditing-Kommunikationszyklus hinzufügen, bringen niemals Releases hervor.

Das ist also unterdrückerisch.

Tun Sie es nicht!

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:ml:cdm

(Wörtlich übereinstimmend als HCOB 23.5.1971, Ausgabe X, wiederherausgegeben.)

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. JUNI 1965  
Ausgabe I

Wiedervervielfältigen

*Alle Tech-Abteilungen*  
*Alle Qualifikationsabteilungen*  
*Ethik-Sektion*  
*Klasse-VII-Interns*

## **RATSCHLÄGE FÜR MITARBEITER-AUDITOREN**

Kein Mitarbeiter-Auditor, Intern, Organisations-Auditor oder irgendein Auditor bei einem Mitarbeiter-Ko-Audit darf Ratschläge bezüglich dem, was zu tun ist, von irgendeiner Person erbitten, ausgenommen von der offiziell ernannten Person, die die Auditing- Folder bearbeitet.

Nach mündlichen oder schriftlichen Ratschlägen von einer Person zu fragen, die die Auditing- Folder nicht bearbeitet, ist **off-line (linienabweichend)**, ausgenommen in Ethikangelegenheiten, wenn mit Ethik Kontakt aufgenommen wird oder Saint Hill benachrichtigt wird.

Wenn ein Auditor linienabweichend einen Ratschlag erfragt und ihn akzeptiert, der ohne das Wissen desjenigen erfolgt, der mit der Überwachung des Auditings via die Folder beauftragt ist, wird ein willkürlicher Faktor in das Auditieren der Fälle eingeführt, der ziemlich verhängnisvoll sein kann.

In Saint Hill, bei Power-Prozessen, ist eine solche Aktion ein Verbrechen, da die Konsequenzen für Fälle, die auf Power-Prozessen auditiert werden, so katastrophal sein können.

Die korrekten Quellen, um sich zu belehren, sind Tonbänder und HCOBs. Irgendwelche nicht vorhandenen Dinge *hinzuzufügen* ist der üblichste Auditorenfehler.

Von dem Fallüberwacher, der die Folder bearbeitet, ungewöhnliche Lösungen zu erbitten ist ein sicheres Zeichen, dass den letzten Anweisungen nicht gefolgt wurde. Instruktionen zu geben, die ungewöhnlich sind, ist nutzlos, da sie ebenfalls nicht befolgt werden.

Die Dev-T-Situation, linienabweichend nach Ratschlägen zu fragen, belastet Linien und verdirbt Fälle.

## KOMM.-ZYKLUS UND ETHIK

Wenn ein Auditor einen zerbrochenen Komm.-Zyklus hat, funktioniert das Prozessing am Durchschnitts-PC immer noch.

Wenn ein Auditor einen zerbrochenen Komm.-Zyklus hat und der PC ein Fall vom Ethik-Typ ist (SP, PTS, W/H), folgt darauf ein Durcheinander. Man kann immer sagen, ob der Komm.-Zyklus eines Auditors armselig ist oder ob der Kodex gebrochen wird, denn wenn das bei einem PC vom Ethik-Typ geschieht, brechen die Dinge zusammen.

Wenn ein PC sich nicht auditieren lässt, kann man sicher sein, dass:

1. der Komm.-Zyklus des Auditors nicht in Anwendung ist und
2. der PC ein Fall vom Ethik-Typ ist.

Wenn beides der Fall ist, ist es unmöglich, dass irgendwelche Ergebnisse auftreten.

Wenn nur eines der Fall ist, bewirkt das Auditing gewöhnlich etwas.

## HERUMRÄTSELN DES FALLÜBERWACHERS

Wenn ein Fallüberwacher Folder bearbeitet und einen schiefgehenden Prozess sieht, sollte er es nicht dem Prozess zuschreiben oder seinem eigenen Ratschlag, wenn diese auch nur ein bisschen fundiert sind.

Stattdessen ist der PC ein Ethik-Typ oder der Komm.-Zyklus des Auditors ist nicht in Anwendung.

Wenn keines davon der Fall zu sein scheint und die Dinge immer noch schiefgehen, dann auditiert der Auditor einfach nicht das, was er sagt, oder er auditiert nicht das, was er auditieren sollte.

Wenn all das Obige nicht der Fall zu sein scheint, dann bittet der Auditor um linienabweichende Ratschläge und eine verrückte Interpretation wurde dem Prozess hinzugefügt.

Ein gescheiter Fallüberwacher, der Folder abzeichnet, hält sich an die Richtlinien – Fall läuft gut, fortfahren mit der standardgemäßen Herangehensweise. Fall läuft nicht gut, zu Review zur Analyse schicken, **unabhängig von irgendeiner verlorenen Auditingzeit.**

Wenn ein PC zu Review geht, ist es klug, den Auditor zur Review-Cramming-Sektion zu schicken, um seinen Auditorenkodex und Komm.-Zyklus samt TRs zu überprüfen.

Falls Auditor und PC immer noch nicht gut laufen, schicken Sie den PC zu Ethik. (Review hat es vielleicht schon getan.)

## ETHIK

Sollte der Fallüberwacher je herausfinden, dass ein Auditor Anweisungen nicht befolgt oder um linienabweichende Anweisungen bittet oder sie annimmt, muss er den

Auditor sofort zu Ethik schicken. Das heißt gewöhnlich eine Ethikanhörung und eine kleinere Suspendierung.

Wenn ein Fallüberwacher, der die Felder bearbeitet, herausfindet, dass ein falscher Bericht angefertigt wurde, muss er den Schuldigen zu Ethik schicken.

### **WITHHOLDS**

Ein PC wird nicht aufgrund von Withholds zu Ethik geschickt, die er in Sitzung losgeworden ist. Allerdings findet man gewöhnlich mit Hilfe des "Abgewertet"-Buttons unterdrückerte Personen in der Nähe des PCs und der Auditor muss den PC am Sitzungsende zu Ethik schicken, um dafür zu sorgen, dass die Angelegenheit abgebrochen oder gehandhabt wird.

Manchmal findet man beim Loswerden von Withholds Vergehen anderer Personen als die des PCs. Diese werden zwecks Untersuchung an Ethik berichtet.

### **LEHRBUCH**

Die Arbeit des D of P läuft völlig nach dem Lehrbuch. Dem PC geht es gut – machen Sie mit dem Prozess weiter, dem nächsten zu auditierenden Prozess oder dem nächsten Grad.

Dem PC geht es nicht gut – zu Review, um herauszufinden warum.

Wenn Review herausfindet, dass der PC ein Ethik-Typ ist, schickt sie den PC zu Ethik.

Es ist alles lehrbuchgemäß. Es ist so einfach.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 27. MAI 1965

Remimeo  
Studenten des St.  
Hill-Klasse-VII-Kurses  
Mitarbeiter von St. Hill  
Ethik-Hüte  
Sternrangiges Checkout

*Alle Hüte der Qual-& Tech-Abteilung*

*Alle Hüte der HCO-Abteilung*

## PROZESSING

Seit dem Jahre 1950 hatten wir eine eiserne Regel, nämlich daß wir PCs nicht in Schwierigkeiten ließen, nur um eine Sitzung zu beenden.

Fünfzehn Jahre lang haben wir eine Sitzung, bei der der PC in Schwierigkeiten war, stets fortgesetzt, und ich selbst habe einen PC neun *zusätzliche Stunden* auditiert, tatsächlich die ganze Nacht lang, nur um den PC durchzubringen.

Neuere Auditoren, die nicht die harte Schule des Engramm-Auditierens durchlaufen haben, müssen dies ganz von vorne lernen.

Es spielt keine Rolle, ob der Auditor eine Richtlinie darüber hatte oder nicht – man sollte denken, daß schon der gewöhnliche Anstand einem klarmachen sollte, daß es ziemlich grausam ist, den PC in der Mitte eines Secondaries oder Engramms zu lassen und einfach ungerührt die Sitzung zu beenden.

Einige tun dies, weil sie erschrocken sind oder Angst haben und "das Hasenpanier ergreifen" (davonlaufen, indem Sie die Sitzung beenden).

Auditoren, die mit einem Prozeß aufhören oder ihn abändern, wenn er ein schweres Somatik angestellt hat, sind gleichermaßen unwissend.

### **Was es anstellt, wird es abstellen.**

Dies ist die älteste Regel im Auditing.

Selbstverständlich geraten die Leute in Secondaries und Engramme hinein und gehen durch Mißemotion und schwere Somatiken hindurch. Dies passiert, weil Dinge *auslaufen*. Einen Prozeß oder eine Sitzung wegen der Uhrzeit zu beenden heißt, den wirklichen Zweck von Auditing zu ignorieren.

Die ältesten Regeln, die wir haben, sind:

- a) **Bringen Sie den PC hindurch.**
- b) **Was es anstellt, wird es abstellen.**

**c) Der Weg hinaus ist der Weg hindurch.**

Diese Regeln sind nun als **Policy** formuliert.

Auch ein verfälschter Auditorenbericht wird mit einem Ethik-Gericht (Court of Ethics) geahndet.

Jede Verletzung dieses Policy Letters durch einen Auditor zieht unmittelbar ein Ethik-Gericht nach sich, das innerhalb von 24 Stunden nach dem Verstoß oder so schnell wie irgend möglich einberufen wird.

Auditing funktioniert auf allen Stufen *gut*, wenn es durchgeführt wird, wie es im Buch steht.

Der Zweck von Ethik ist, den Weg für die Technologie freizumachen und diese in zu bekommen.

Dann können wir unsere Aufgabe erfüllen.

**Es gibt keinen modernen Prozess, der nicht funktioniert, wenn er exakt angewendet wird.**

Deshalb sind in den Augen von Ethik alle Fehlschläge im Auditing Fehlschläge in der Ethik – PTS, unterdrückerische Personen als PCs oder Nichtbefolgung der Technologie von seiten der Auditoren.

Und das schlimmste Vergehen, das ein Auditor begehen kann, ist mit dem Auditieren aufzuhören, wenn er von seinem PC am meisten gebraucht wird.

Daher ist die allerwichtigste Erwägung von Ethik, das Vorkommen solcher Dinge zu verhindern.

Dann werden wir glückliche PCs, Releases und Clears hervorbringen.

L. RON HUBBARD

LRH:wmc.pm.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 6. APRIL 1969

Remimeo

## DIANETIK

Die Richtlinie für Dianetik ist, daß sie dazu bestimmt war und ist, einen glücklichen, gesunden Menschen hervorzubringen, und daß sie jetzt in Verbindung mit rein medizinischer (nicht politisch-psychiatrischer) Behandlung angewandt werden kann.

Jede Person, die durch die Anwendung von Dianetik-Auditing ihre Gesundheit und ihre Empfindung für Wohlbefinden nicht zurückgewinnt, sollte eine gründliche körperliche Untersuchung durch kompetente, praktische oder klinische Ärzte oder Techniker erhalten, um die Krankheit, die ihr Schwierigkeiten bereitet oder sie introvertiert, sei sie nun organisch oder pathologisch, zu lokalisieren.

Richtlinien für Scientology-Heilung und mentale Behandlung beziehen sich auf Scientology.

Dianetik ist von diesen Richtlinien voll und ganz ausgeschlossen.

Das ist so im Hinblick auf das starke und zunehmende Interesse und die Zusammenarbeit mit einzelnen Ärzten auf der ganzen Welt, was fortgeführt und verbreitet werden sollte.

Diese Richtlinie schließt NICHT ein, daß eine Person an Institutionen oder Ärzte überwiesen werden soll, die in politischer Behandlung engagiert sind, und sie verbietet ausdrücklich die Anwendung politischer Behandlung wie Elektroschocks, Lobotomien, Gehirn-"Operationen" oder Drogen, die Krämpfe hervorrufen.

Diese Richtlinie erlaubt chirurgische und organische Operationen, einschließlich der Linderung von Gehirnerschütterung oder Schädelbruch oder der Entfernung von Gehirntumoren; dies aber nur, nachdem sie ohne Zweifel durch kompetente klinische Untersuchung festgestellt wurden. Sie schließt keine Operationen zu Forschungszwecken mit ein.

Die Trennung von Nerven, um der "Psychose ein Ende zu bereiten", wird ausdrücklich verdammt, und das Hervorrufen von Krämpfen, durch irgendwelche Mittel, um die "Psychose zu lindern" und die Praktik der Euthanasie (Tötung aus Mitleid) oder irgendeiner barbarischen, qualvollen, tödlichen oder erschreckenden Behandlung wird nicht nur abgelehnt, sondern sollte wegen ihrer nicht-therapeutischen Ergebnisse, dem verfrühten oder sofortigen Ableben des "Patienten" und auch wegen der Bemühungen, diese "Behandlungen" zu politischen Zwecken zu mißbrauchen, tatkräftig bekämpft werden. Die Personen, die diese Mittel einsetzen, haben Dianetik und Scientology auf der ganzen Welt bekämpft und dafür Geldmittel eingesetzt, und waren die einzige Quelle der Unterdrückung eines wertvollen, ehrlichen und entscheidenden Durchbruchs auf dem Gebiet der Heilung, was ständig bewiesen wurde.

Dieser HCO Pol Ltr verstärkt als Richtlinie HCOB 6 April 1969 und HCOB 12 März 1969.

Dianetik ist eine heilende Praktik, die medizinische Behandlung ergänzt.

Scientology ist eine religiöse Praktik, die sich an den menschlichen Geist und seine geistige Freiheit wendet.

In Gebieten, vor allem Amerika, in denen versucht wird, die Freiheit des Heilens zu monopolisieren, muß Dianetik-Auditing an körperlich kranken Personen (nicht wenn Studierende es tun) in Zusammenarbeit mit kompetenten Medizinern geschehen. Diese müssen informiert werden, warum eine medizinische Untersuchung für den PC verlangt wird. "Dies ist ein Mitglied der Scientology-Kirche. Da es körperlich krank sein kann, wünschen wir eine vollständige medizinische Untersuchung und Diagnose und eine medizinische Behandlung, die die gefundene Krankheit aufheben wird. Mit der Erlaubnis des Arztes und während der Patient unter seiner Aufsicht ist, werden wir Dianetik-Auditing anwenden, um seine Genesung zu unterstützen. Bis diese Person geheilt ist, kann sie für Scientology-Auditing nicht zugelassen werden. Wir arbeiten vollständig mit den Medizinern zusammen und erwarten dafür, daß unser Vertrauen zu Ihnen nicht verletzt wird. Wir erlauben unter keinen Umständen, daß diese Person mit psychiatrisch-politischen Behandlungen brutal behandelt wird".

In anderen Ländern kann diese Angabe geändert oder weggelassen werden, je nach der gesetzlichen Situation des Heilens.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:cp.ei.cden

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. JUNI 1969

Wiedervervielfältigen

## DIANETIK REGISTRATION

(Revidiert den HCO PL vom 6. Apr. 69 II, DIANETIK REGISTRATION,  
hauptsächlich im Hinblick auf die Absätze zwei, sieben und zehn.)

Ein Schild mit folgendem Inhalt sollte in auffälliger Weise in allen Organisationen, die der allgemeinen Öffentlichkeit Dienste geben, aufgehängt werden:

"Falls Sie hergekommen sind, um von einer körperlichen Krankheit geheilt zu werden, GEHEN SIE ZUM REGISTRAR und informieren Sie ihn davon, sodass er eine Untersuchung und Behandlung durch einen qualifizierten Arzt in die Wege leiten kann und dass Sie Dianetik Auditing bekommen, während Sie sich unter ärztlicher Betreuung befinden. Wenn Sie körperlich gesund sind, so können Sie mit Scientology-Ausbildung und -Prozessing auf Ihrem Weg zur völligen Freiheit beginnen."

Und ein weiteres Schild.

"Diese Organisation wird politische geistige Behandlung, wie zum Beispiel Elektroschocks, Gehirnoperationen oder Krämpfe verursachende Drogen nicht empfehlen oder über sie hinwegsehen und verdammt diese faschistische Methode zur ‚geistigen Gesundheit‘ durch Vernichtung der Geisteskranken entschieden. Da wir mit Brutalität und Mord unter dem Deckmantel geistiger Heilung oder mit der, aus politischen Gründen geschehenden, leichten und gesetzbefreienden Gefangennahme von Personen im Namen der ‚geistigen Gesundheit‘ nicht übereinstimmen werden, werden wir von denjenigen, die danach streben, durch ‚geistige Behandlung‘ Herrschaft über dieses Land zu erlangen, unablässig bekämpft. Sie sind sicher, solange wir leben."

Der Registrar muss die Person einschreiben, wie er es bei jedem beliebigen Preclear tun würde.

Die Org muss eine Verbindung mit einer medizinischen Klinik aufnehmen, in der es eine diagnostische Ausrüstung gibt, und eine Pauschale erwirken.

Rechtlich und ethisch gesehen ist es in Ordnung, eine Person wegen einer körperlichen Untersuchung zu einem Arzt zu schicken, aber spezifische Angaben, was er in dieser Untersuchung tun soll, werden einen ARK-Bruch mit dem Arzt verursachen.

Es ist am besten, lediglich zu sagen: "Würden Sie bitte eine vollständige medizinische Untersuchung durchführen – einschließlich] eder akuten oder chronischen Krankheiten oder irgendwelcher Auswirkungen von früheren Verletzungen oder Krankheiten."

Es sollte dem Arzt klar gemacht werden, wer sein Honorar bezahlt. "Ihr Honorar für diese Untersuchung und für jegliche besonderen Nachforschungen wird vom Überbringer bezahlt werden."

Das Schreiben sollte enden mit: "Würden Sie bitte dem Überbringer eine kurze Zusammenfassung Ihrer Befunde mitgeben."

Beachten Sie, dass es für den Arzt unethisch wäre, irgendeine gefundene, heilbare Krankheit zu behandeln, wenn ihn die untersuchte Person nicht ausdrücklich dazu aufforderte, diese zu behandeln – ansonsten würde er die Person an ihren eigenen Arzt verweisen.

Ein Arzt kann nicht dazu aufgefordert werden, eine Person zu überwachen, während sie Auditing bekommt, da er von Berufs wegen nicht aufgefordert werden kann, sich einem nicht medizinischen Versuch zur Heilung irgendeiner Krankheit anzuschließen. Denn wenn er das täte, so wäre er Disziplinarmaßnahmen unterworfen, würde der "Deckung" angeklagt und – falls er für schuldig befunden würde – aus der Ärztekammer ausgeschlossen.

Die Org sollte der Klinik gegenüber ihre Position sehr klar machen – dass sie versucht, mit dem medizinischen Berufsstand zu kooperieren, und dass Scientology eine Religion ist. Allerdings wird den gesandten Personen nach der medizinischen Behandlung, oder in deren Abwesenheit, falls keine benötigt wird, Dianetik Auditing gegeben. Auch nach einer derartigen medizinischen Untersuchung und – falls eine stattgefunden hat – nach der oder während der medizinischen Behandlung. Es sollte ein klarer Unterschied gemacht werden zwischen Dianetik als Beistand, der während der Betreuung durch einen Arzt oder nach seiner Behandlung durchgeführt wird, und Dianetik als einer religiösen Tätigkeit seelsorgerischer Beratung oder der Scientology als einer religiösen Praktik.

Falls Geringschätzung oder Feindseligkeit angetroffen werden, schreiben Sie einen Beschwerdebrief an die Ärztekammer und versuchen Sie es mit einem anderen Arzt oder einer anderen Klinik. Machen Sie in einem solchen Beschwerdebrief sehr klar, dass Sie sich nicht mit körperlicher Heilung befassen, das Sie stets versucht haben, mit der Medizin zu kooperieren, und dass Ihr einziger Streitpunkt sich um die Opfer der Psychiatrie und deren Perversion des ärztlichen Berufsstandes dreht.

Falls die Klinik einen klaren, eindeutigen Nachweis für die Notwendigkeit einer Operation aufzeigt, so sollte der Direktor für Prozessing dem Preclear den Befund mitteilen. Wenn der Preclear sie nicht haben will, so leiten Sie ein Treffen zwischen dem Preclear und dem Arzt in die Wege und besprechen es.

Es ist möglich, Dianetik Prozessing durchzuführen, selbst wenn ein medizinisches Urteil für eine Operation spricht, aber wenn der Preclear sie nicht haben will, dann führen Sie das Dianetik Prozessing nur unter Betreuung durch den Arzt und mit seinem Einverständnis durch und bestehen darauf, dass der Preclear während des Prozessings erneut untersucht wird.

Die Kosten der Untersuchung und einer jeglichen Operation sind zusätzlich zu den Prozessing-Honoraren und jegliche Rechnungen dieser Art werden direkt vom Preclear an die Klinik bezahlt. Die Org übernimmt keinerlei Verantwortung für diese Kosten.

Nach jeder medizinischen Behandlung wird als erste Aktion die gesamte Behandlung als Engramm oder Kette auditiert. Sich dahinschleppende Symptome werden ebenfalls bis zu

ihrem Basik auditiert – gemäß den im Dianetik Kurs angegebenen Dianetik-Auditing-Beiständen.

Die Richtlinie ist, sich nicht ohne medizinische Beratung oder Behandlung wie erforderlich mit dem Auditieren kranker PCs zu befassen.

Geistesranke PCs werden auf dieselbe Weise in Ordnung gebracht, da sie hauptsächlich körperlich krank sind, und Ruhe und Freiheit von Belästigungen brauchen. Geistesranke PCs bedeuten eine Menge Schwierigkeiten, wenn man nicht eine Anstalt zur Hand hat, aber Anstalten kann nicht vertraut werden. Bis eine Org gewisse Mittel oder Verbindungen hat, durch die der geistesranke Preclear keine brutale Behandlung erfahren, Schocks erhalten oder mit Gehirn-"Operationen" an ihm herumoperiert wird, ist es besser, solche Preclears zurückzuweisen.

Mit einem geisteskranken PC ist einer gemeint, der unter höchst irrationalem und zerstörerischem Verhalten leidet. Wenn nicht, wird er als körperlich krank betrachtet.

Mit senilen und geistig zurückgebliebenen PCs wird ebenfalls gemäß den oben aufgeführten Regelungen für körperliche Krankheiten verfahren.

Verzichterklärungen werden in allen Fällen verlangt.

Eine neue Klausel muss beim Einschreiben von Personen für Dianetik mit aufgenommen werden: "Ich werde die Organisation oder ihre Vorsteher nicht für medizinische Kosten oder Fehler verantwortlich machen."

Vollständige Akten aller dieser Fälle sollten in Abteilung 6 geführt werden, um falls nötig aufzuzeigen:

- a) dass die Org sich nicht mit körperlicher Heilung beschäftigt und
- b) Erfolgsberichte mit vollständigen Aufzeichnungen, Röntgenbildern usw. für Dianetik.

Wo dieser Richtlinienbrief vollständig in Kraft ist, sind frühere Richtlinien über Heilung und Geistesranke aufgehoben.

Diese Veränderung der Richtlinien geschieht aufgrund 1) unseres Wunsches, uns nicht weiter von den anderen gesellschaftlichen Gruppen der Gesellschaft abzusondern und 2) unserer Weigerung, das Gebiet der geistigen Heilung in den Händen von Staatsfeinden zu lassen.

Dies ist auch Teil unserer Kampagne, die westliche Gesellschaft zu revitalisieren: "Eine gesunde Gesellschaft ist eine geistig gesunde Gesellschaft."

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. MÄRZ 1970  
(Auch als HCOB herausgegeben, mit demselben Datum und Titel.)

Wiedervervielfältigen  
Hut des HCO-Sekretärs  
Hut des Ethik-Officers  
Tech Sec  
Qual Sec  
Fallüberwacher  
Fallüberwacher-  
Checksheets

## AUDITING UND ETHIK

Fälle, die Ethikmaßnahmen, Comm Evs, Wiedergutmachungsprojekten oder niedrigen Zuständen unterliegen, sollten nicht auditiert werden, bis die Ethikangelegenheit aufgeklärt und abgeschlossen ist. Sie unter solcher Belastung zu auditieren bringt ihre Fälle nur in Unordnung.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 28. APRIL 1965

Ausgabe III

Allg. nicht Wiedervervielfältigen  
Alle Orgs  
Sthil-Mitarbeiter  
Sthil-Studenten

## **POWER-PROZESSE**

Nur das HGC in Saint Hill und die Fallknacker-Sektion der Unterabteilung für Review dürfen die drei neuen Power-Stufen verwenden, die ich kürzlich entwickelt habe, bis sie Review-Klasse-VI-Mitarbeiter haben, die in Saint Hill in der Saint-Hill-Unterabteilung für Review ein Internship absolviert haben.

Die Prozesse erfordern äußerst gekonnte und exakte Anwendung und haben exakte zu beobachtende Phänomene, was außerhalb der obigen Unterabteilungen unmöglich zu überwachen wird.

Ausschließlich Klasse-VI-Auditoren dürfen diese Prozesse zunächst nur in Saint Hill auditieren und nur unter der Aufsicht von Mary Sue Hubbard, bis sie sie perfekt erlernt haben.

Die Ausbildung in solchen Prozessen kann nur von provisorischen Klasse-VI-Auditoren gemacht werden, nachdem die den Kurs beendet haben und ordnungsgemäß als Mitarbeiter für das Internship in der Unterabteilung für Review oder im HGC eingeschrieben worden sind.

Organisationen, deren Mitarbeiter nicht auf diese Weise durch ein Internship ausgebildet worden sind, dürfen diese Prozesse in ihren Unterabteilungen für Review nicht einsetzen.

Die Tatsache, dass eine Organisation Mitarbeiter in der Unterabteilung für Review hat, die in der Unterabteilung für Review in Saint Hill ausgebildet worden sind, gestattet einer Organisation nicht, neues Personal der Unterabteilung für Review in dieser Organisation auszubilden. Jeder in der Unterabteilung für Review in einer Org, der Power-Prozesse verwendet oder deren Anwendung überwacht, muss in Saint Hill ein Internship absolviert haben. Eine solche Ausbildung gewährt jedoch nicht das Recht, andere auszubilden.

Die strenge Einhaltung dieser Richtlinie garantiert den vollen technischen Erfolg bei allen Fällen in jeder Organisation dieser Welt. Wird sie auf irgendeine Art umgangen, ist dieser Erfolg gefährdet. Diese Power-Prozesse sind unkompliziert. Aber TNT ist das auch.

Der Grund hierfür liegt darin, dass es keine angemessene Reparatur für die Fehler gibt, die beim Auditieren dieser Prozesse gemacht werden, wenn die hierfür vorhandenen Reparaturen ebenfalls vermässelt werden.

Auf den leichtesten Verstoß gegen das Vorgenannte muss die strengste, prompteste Ethikaktion folgen, denn allein diese Prozesse garantieren bei den schwierigsten Fällen überall Erfolge auf ganzer Linie für Scientology.

Jeder Auditor, der herausfindet, dass der Preclear, den er auditiert, zuvor unerlaubterweise auf einem Power-Prozess oder auf irgendeinem Prozess der höheren Stufen auditiert wurde, für die der Preclear nicht eingestuft ist, muss diese Angelegenheit sofort der nächsten HCO-Ethik-Sektion per Telegramm, das der Empfänger bezahlt, oder R-Gespräch mitteilen.

### **NEUE STUDENTEN AUF R6**

Bevor sich die Studenten für die R6-Einheit des Speziellen Saint-Hill-Unterrichtskurses einschreiben können, müssen alle Studenten, die nicht auf Power-Prozessen auditiert worden sind und mit R6EW auch nur die geringsten Schwierigkeiten haben, sofort für Power-Prozesse zur Review-Fallknacker-Sektion beordert werden.

Jeder Student, der auf Kurs keinen angemessenen Fallgewinn aufweist, muss zur Review-Fallknacker-Sektion beordert werden.

Die Power-Prozesse dürfen auf keinem Checksheet erscheinen.

### **BEWÄHRTE AUDITOREN**

Ich behalte mir das Recht vor, einem bewährten Klasse-VI-Auditor einen Prozess zu geben, den er bei einem Preclear zu Testzwecken auditieren kann.

### **ORDERS, ZU REVIEW ZU GEHEN**

Kein D of P oder Kursüberwacher oder Akademie-Instrukteur darf einem Studenten, der die Kursdisziplin stört, mit Review-Auditing oder -Ausbildung drohen.

Solche Studenten dürfen nur zu Ethik beordert werden.

Auditing darf von keinem Komitee der Beweisaufnahme und keiner Scientology Führungskraft mehr als Disziplinarmaßnahme verwendet werden.

Studenten, die zu häufig kein "Bestanden" erhalten, dürfen zu Review beordert werden.

Studenten, die ARK-gebrochen sind, dürfen zu Review beordert werden.

## **FINANZIELLE AUFWENDUNGEN FÜR REVIEW**

Jeder Student, der zur Review-Cramming-Sektion oder zur Fallknacker-? Sektion beordert wird, wird auf seine eigenen Kosten zu den gültigen Review-Beiträgen beordert.

Studenten, die den Beitrag nicht leisten können oder deren "Kreditwürdigkeit" zweifelhaft ist, können von Review zur Sektion für Härtefälle beordert werden, wo Auditor-Studenten, die bei der Klassifizierung durchgefallen sind, eventuell Preclears brauchen können, um auf den Checksheets aufzuholen oder um Erfahrung bei Prozessen zu sammeln. Wenn solche Studenten nicht verfügbar sind, muss der Härtefall oder der Student, der zurückliegt, einfach warten, bis so einer gegebenenfalls auftaucht.

## **GANGART DER ORGANISATION**

Die Organisation ist auf durchschnittliche Fälle und Studiargeschwindigkeiten eingestellt, und es gibt keinen Grund, warum sie über ihre knapp kalkulierten Beiträge hinaus für denjenigen Studenten zahlen sollte, der allzu schlecht dran ist, oder für den Preclear, der für gewöhnlich keine Gewinne haben kann.

## **PRECLEARs**

Wenn ein HGC-Preclear nicht für genügend Auditingintensive sorgt, um eine Veränderung bei seinem Fall zu erlangen, und wenn kein Ergebnis erzielt wurde, darf er von der Organisation nicht weggeschickt werden, sondern muss an Review weitergeleitet werden, wobei entstehende Kosten zu seinen Lasten gehen.

Es ist unerlässlich, dass HGC-Preclears sich für genug Auditing einschreiben, um Fallveränderung zu erreichen, falls dieser schlechter als der Durchschnitt ist. Ansonsten wird die Angelegenheit dem Preclear abgenommen und von Review übernommen.

Die Organisation darf keine "gescheiterten Fälle" weggehen lassen.

## **ALLE PERSONEN KOMMEN ZUR QUALIFIKATIONSABTEILUNG**

Kein Student oder Preclear darf die Organisation durch einen anderen Ausgang verlassen, als über die Unterabteilung für Examen.

Wenn Studenten oder Preclears aus irgendeinem Grund nicht die verlangten Standards zu erreichen, werden sie von der Unterabteilung für Examen zu Review befördert.

Wenn der Student oder Preclear der Beurteilung der Unterabteilung für Examen entspricht, wird er zur Unterabteilung für Zertifikate geschickt, damit er das Erreichte attestieren und sich von der Org abmelden kann.

Technisch gesehen hat der Student oder Preclear die Org nicht verlassen, bis er auf diese Weise abgemeldet ist.

Eine Abreise ohne Abmeldung ist "unerlaubte Abreise" und wird als "Abhauen" aufgefasst und sofort an Ethik übergeben.

### **ETHIK UND STUDENTEN UND PRECLEARS**

Studenten und Preclears, die von der Akademie oder vom HGC zur Unterabteilung für Examen, an Review oder an die Unterabteilung für Zertifikate verfrachtet oder wieder zurückgeschickt werden, werden nicht als transferiert angesehen bzw. Disziplinarmaßnahmen unterworfen – in der Ethik-Bedeutung dieser Worte – und haben daher keinen Rekurs.

Der ganze Zweck einer Org besteht darin, einen annehmbaren Auditor oder bei einem Preclear einen höheren Fallzustand hervorzubringen, und alles, was dieses Ziel erschwert, wäre eine Willkürlichkeit und unvernünftige Einschränkung gegenüber einer Org und deren Technischer und Qualifikations-Abteilung sowie deren Mitarbeiter.

Studenten oder PCs sollten ein Verstehen dieser Punkte erkennen lassen, wenn sie sich in einer Org für Ausbildung einschreiben oder Prozeßing einplanen. Sie erwerben Fortschritt im Leben und dürfen nicht so handeln, dass dies verhindert wird.

Wenn sie eine Organisation betreten, wird davon ausgegangen, dass sie Verbesserung als wünschenswert erachten und dass sie deshalb stillschweigend damit übereinstimmen, durch die zur Verfügung gestellte Technologie besser zu werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 8. MÄRZ 1966

Remimeo  
Hats der Führungssekretäre  
Hat des Führungssekretar-  
Kommunikators für Qual  
Hat des HCO-Sekretärs  
Hat des Direktors für In-  
spektionen und Berichte  
Ethik-Hat  
Tech- und Qual-Hats  
Hat des LRH Comm

*Führungskräfte – HCO –  
Tech – Qual Ethik*

**SCHWERVERBRECHEN**

Tritt am 1. Juni 1966 in Kraft

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

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

**Nicht darauf zu bestehen, daß HGC-Interns oder Staff-Auditoren in der technischen Abteilung oder Staff-Auditoren oder Interns in der Qualifikationsabteilung auf alle Prozesse und ihre unmittelbare Technologie und auf die relevanten Policybriefe für die Stufen und Aktionen, die sie verwenden werden, sternrangige Checkouts erhalten, bevor sie Org-PCs auditieren dürfen, und nicht darauf zu bestehen, daß Überwacher in Tech und Qual, die unterweisen oder prüfen, solche Checkouts erhalten, oder die Unterlassung solcher Checkouts zu tolerieren oder nicht auf der Anwendung dieses Policybriefes zu bestehen oder zu verhindern, daß dieser Policybrief in Kraft tritt, oder die Anzahl der Checkouts oder die Listen von Materialien zu verringern.**

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

Der HCO Area Secretary muß sofort eine gründliche Untersuchung einer jeden einzelnen Person, die dieses Schwerverbrechen angestiftet haben könnte, anordnen und diese Gelegenheit zum HCO Exec Sec (HCO-Führungssekretär) berichten.

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

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

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

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

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

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

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

---

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

Es wurde festgestellt, daß eine der ersten Aktionen einer unterdrückerischen Person sein wird, der Durchsetzung dieses Policybriefes über Checkouts Steine in den Weg zu legen.

---

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

---

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

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

---

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

---

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

L. RON HUBBARD

LRH:ml.cden



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 16. AUGUST 1966

Wiedervervielfältigen  
Ethik-Hüte  
Clearing-Kurs-Überwacher  
Clearing-Kurs-Studenten

## SICHERHEIT DES CLEARING-KURSES

Falls irgendein Ethik-Officer einen Bericht erhält, dass ein Clearing-Kurs-Student sich mit Aktivitäten beschäftigt, die andeuten, dass er oder sie ein potenzielles Sicherheitsrisiko im Hinblick auf Materialien des Clearing-Kurses darstellt, muss der Ethik-Officer dem Clearing-Kurs-Überwacher in Saint Hill sofort bündige Einzelheiten telegrafieren und die vollständigen Einzelheiten per Luftpost schicken.

Jede Art von Squirrel-Aktivität, Kontakt mit erklärten unterdrückerischen Personen oder unterdrückerischen Gruppen, Entheta über oder Enturbation von Scientology Orgs oder das Versäumnis, sich umgehend beim örtlichen Ethik-Officer zu melden oder zu ihm zu kommunizieren, wenn man darum ersucht wird, würde Anlass zur Verdächtigung geben. *Unaufgeforderter* Erhalt von Briefen von einer unterdrückerischen Gruppe würde es nicht, vor allem, wenn sie ungelesen beim Ethik-Officer abgegeben werden.

Der Clearing-Kurs-Überwacher telegraphiert bei Erhalt eines solchen Berichtes unmittelbar dem Ethik-Officer, damit die Materialien des Studenten zusammengesucht und nach Saint Hill geschickt werden. Der Ethik-Officer darf jede Person als Vertreter ernennen, die qualifiziert ist, solche Materialien zu handhaben, aber er muss sofort Folge leisten.

In der Zwischenzeit wird eine vollständige Ermittlung bezüglich der Behauptungen gegen den Clearing-Kurs-Studenten durchgeführt und zügig abgeschlossen. Die Untersuchungsergebnisse werden per Luftpost an den Clearing-Kurs-Überwacher berichtet.

Wenn sich die Behauptungen als vollständig unwahr herausstellen, dann ist die sie vorbringende Person strengen Ethikmaßnahmen unterworfen, da sie die Auditingzeit eines Clearing-Kurs-Studenten verschwendete und ihn auf dem Weg zu Clear verlangsamte hat.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 2 MARCH 1968

Remimeo

**ADVANCED COURSE SECURITY CHECK**

All persons and students reporting aboard the Advanced Org Vessel or to a Registrar who can sell Advanced Courses, must after enrolment and before any issue of materials pass a full and complete Security Check.

Persons leaving the AO vessel or an Org giving Advanced Courses must be given a Security Check to make sure that they have no copies of materials and have actually attained their grades.

This includes Sea Org vessels where Advanced materials have been used and in this case includes all Non Scientology personnel signing on or departing from the vessel.

There are no exceptions.

Persons who have a history of carelessness with materials or bad or suppressive group connections are debarred from all Advanced Courses unless given a Board of Investigation which clears their record **beyond all doubt**.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:jc.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 29 APRIL 1966

Gen Non-Remimeo  
St Hill  
Clearing Course Students

**ETHICS: CLEARING COURSE**

Whenever a Clearing Course Student is found guilty by Ethics of serious non compliance of Clearing Course instructions, blowing from Course, misuse of Clearing Course material, communicating about the Clearing Course to anyone (which includes Clearing Course students) other than the Clearing Course Supervisor or a Review auditor properly assigned to the case or of any action resulting in action having to be taken by Ethics, an Ethics investigation is to be ordered immediately by the HCO Exec Sec, St Hill to find who was responsible for allowing such a security risk on to the Clearing Course and make recommendations.

The Clearing Course Supervisor may demand of the HCO Exec Sec that a Committee of Evidence be called if he/she is of the opinion that the security of the Clearing Course is threatened and no action is being taken.

L. RON HUBBARD

LRH:lb r.rd

[Revised to include Advanced Courses by HCO P/L 12 August 1971, Issue V, corrected & reissued 24 October 1971, ETHICS: ADVANCED COURSES]



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. AUGUST 1966

Remimeo

*Ethik*

**ABWERTUNG VON CLEARS**

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

Jede Person, von der festgestellt wird, dass sie verleumderische und beleidigende Aussagen über das angebliche Verhalten von Clears verbreitet, soll augenblicklich vom ersten Ethik-Officer, der von dieser Angelegenheit hört, als unterdrückerisch erklärt werden. Die Ermittlung sollte die Form annehmen, dass man bei der Person, die solche Gerüchte verbreitet, nach einem kriminellen Hintergrund sucht.

Sechzehn Jahre lang bin ich dieser Art Attacke ausgesetzt gewesen. Nun wird dies von unterdrückerischen Personen auf Clears übertragen.

Solche Angriffe entstehen aus dem Schrecken davor, dass es irgendjemanden geben könnte, der besser oder stärker wäre. Das ist die grundlegende Motivation eines jeden SPs.

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

Ganz offensichtlich wird es lange Zeit dauern, um bei dieser Gesellschaft Ethik zur Anwendung zu bringen. Wir sind nicht hart genug gewesen.

Werden Sie also hart.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 27. APRIL 1969

Remimeo

## **TODESWUNSCH**

Der alte Schopenhauer, der deutsche Philosoph, pflegte über einen Geisteszustand oder eine Geisteshaltung zu reden, die bzw. der als "Todeswunsch" bekannt ist.

Wir haben in den Tagen der Dianetik als Untergangs-Postulate daraufhingewiesen.

Jeder, der seinen Hut in einer Gruppe nicht trägt und seine Arbeit nicht verrichtet, dramatisiert offensichtlich einen Todeswunsch für die Gruppe.

Was würden Sie von einem Busfahrer halten, der, während er 32 Passagiere in seiner Obhut hat, mit hochgelegten Füßen und den Händen vom Lenkrad führe und die Straße nicht beachtete. Es ist offensichtlich, dass er einen Todeswunsch für die Gruppe dramatisierte.

Wenn eine Person in einer Gruppe – sei es eine Regierung, eine Vereinigung oder eine Org – keine intelligente Anstrengung unternimmt, ihren Hut zu tragen, bedroht sie in mehr oder minder großem Ausmaß ihr eigenes und das Überleben der Gruppe.

Wir könnten all das mittels Auditing austüfteln und korrigieren, aber darum geht es nicht. Es geht darum, dass eine Person die Dreistigkeit besitzt, vorzugeben Teil der Gruppe zu sein, einen Posten zu akzeptieren und dann dadurch, dass sie ihre Aufgaben nicht erfüllt, einen Todeswunsch abzuspielen.

Eine solche Person ermordet auf versteckte Weise ihre Kameraden.

Nur dieses Phänomen hält eine Gruppe davon ab, eine wahre Gruppe zu werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. MAI 1965

St-Hill-Mitarbeiter  
St-Hill-Studenten

## LÄRM UNTERBRECHUNG DER SITZUNG

Es finden in Saint Hill viele Auditing-Sitzungen statt, speziell im Bereich der Hütten und der Kantine.

Jeder, der durch diesen Bereich hindurchgeht, sollte es ruhig tun.

Studenten, die Pause haben, sollte sich nicht in diesem Bereich zusammenfinden, und wenn sie diesen Bereich aufsuchen müssen, sollten sie äußerste Ruhe bewahren.

Studenten, die Pause haben und sich anderswo zusammenfinden, sollten ihren Geräuschpegel auf ein Minimum begrenzt halten und besonders darauf achten, dass sie keine plötzlichen, lauten Geräusche machen – lautes Gelächter, Rufen, Pfeifen und lärmende Unterhaltung sind absolut **nicht in Ordnung**.

Da solcher Lärm für Prozessing sehr störend ist, werden die verursachenden Personen an Ethik berichtet. Die folgenden Strafen entstehen automatisch; ohne Einspruchsmöglichkeit:

Ein Bericht hat die Suspension von Ausbildung für eine Woche zur Folge.

Zwei Berichte bedeuten die Erklärung des Missetäters zur unterdrückerischen Person.

L. RON HUBBARD  
Gründer



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 verdächtige, "verständnisvolle" dritte Partei, der Zuschauer, der jede Beteiligung daran abstreitet, ist derjenige, der den Konflikt überhaupt erst ins Dasein gerufen hat.

Die verborgene dritte Partei, die manchmal nur die eine Seite zu unterstützen scheint, kann als Anstifter entlarvt werden.

Dies ist auf vielen Dynamiken ein nützliches Gesetz. Es ist die Ursache für Krieg.

Man sieht zwei Burschen, die einander Schimpfwörter an den Kopf werfen, und sieht, wie sie aufeinander losschlagen.

Niemand sonst ist in der Nähe. Also haben *sie* natürlich "den Streit angefangen". Aber es *gab* eine dritte Partei.

Geht man diesen Auseinandersetzungen nach, stößt man auf unglaubliche Tatsachen. Das ist das Problem. Das Unglaubliche wird zu leicht verworfen. Eine Methode, Dinge zu verbergen, liegt darin, sie unglaublich zu machen.

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 auszuspüren und zu finden. Sie werden immer eine finden, wenn sie suchen, und sie *können* die richtige finden, da sie feststellen werden, daß sie in der Tat existiert.

Es gibt wahrscheinlich viele technische Methoden, die man in dieser Sache entwickeln und darlegen könnte.

Viele merkwürdige Phänomene sind damit verbunden. Eine richtig entdeckte dritte Partei wird gewöhnlich von gar keiner der beiden Seiten bekämpft, sondern nur gemieden.

Ehekongflikte 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 POLICY LETTER VOM 24. FEBRUAR 1969

Remimeo

*Ein Ethik Policy Letter*

**RECHT**

Bei einer Erweiterung der Technologie der dritten Partei (siehe das HCOB vom 26. DEZ. 68, DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI) habe ich festgestellt, dass falsche Berichte und Unterdrückung in der Technologie der dritten Partei sehr wichtig sind.

Wie im obigen HCOB angegeben, wissen wir, dass es für jeden Streit eine dritte Partei benötigt. Es ist im Grunde ein Drei-Terminal-Universum.

Bei der Überprüfung mehrerer Org-Verstimmungen habe ich festgestellt, dass die dritte Partei, sogar bei intensiven Ermittlungen, völlig übersehen werden kann.

Eine dritte Partei läuft auf Unterdrückung hinaus, indem sie über andere falsche Berichte gibt.

In mehreren Fällen hat eine Org mehrere schuldlose Mitarbeiter verloren. Sie wurden in einer Bemühung, Enturbulation zu lösen, entlassen oder diszipliniert. Die Turbulenz ging jedoch weiter und der Bereich wurde aufgrund der Entlassungen sogar noch verstimmter.

Wenn man dies weiter zurückverfolgt, stellt man fest, dass die wirkliche dritte Partei, die schliesslich ausfindig gemacht wird, Leute durch **Falsche Berichte** abschiessen liess.

Eine Quelle davon sieht folgendermassen aus:

Mitarbeiter X macht einen Patzer. Er ist sehr wütend und defensiv darüber, beschuldigt zu werden. Er gibt jemand anderem die Schuld an seinem Patzer. Dieser andere wird diszipliniert. Mitarbeiter X lenkt durch verschiedene Mittel, einschliesslich falscher Beschuldigungen anderer, die Aufmerksamkeit von sich selbst ab.

Dies ist eine Dritte-Partei-Aktion, die zur Folge hat, dass viele Leute beschuldigt und diszipliniert werden. Und die wirkliche dritte Partei bleibt unentdeckt.

Was hier in Bezug auf das Rechtsprechung fehlt, ist die Tatsache, dass die disziplinierten Personen *ihren Anklägern nicht gegenübergestellt wurden* und ihnen die wirkliche Beschuldigung nicht genannt wurde und sie sie daher nicht konfrontieren konnten.

Ein weiterer Fall wäre eine dritte Partei, die einfach aus Bosheit oder aus irgendeinem noch verwerflicheren Motiv heraus Klatschgeschichten verbreitet und Beschuldigungen aufstellt. Dies wäre eine gewöhnliche Dritte-Partei-Aktion. Sie basiert normalerweise auf falschen Berichten.

Eine andere Situation entsteht, wenn eine Führungskraft, die einen Bereich nicht in Ordnung bekommen kann, mit einer Ermittlung beginnt, dritte-Partei-artige, falsche Berichte

darüber erhält, Leute entsprechend diszipliniert und die wirkliche dritte Partei völlig verpasst. Dies enturbuliert den Bereich noch mehr.

Die Grundlage aller wirklich beschwerlichen Dritte-Partei-Aktivitäten sind also **falsche Berichte**.

Es kann auch **falsche Wahrnehmung** geben. Man sieht Dinge, die nicht existieren, und berichtet sie als "Tatsache".

Wir sehen somit, dass wir eine Ermittlung ohne weiteres zurückverfolgen können, indem wir einer Kette falscher Berichte nachgehen.

In mindestens einem Fall hatte die dritte Partei (die erst entdeckt wurde, nachdem es sehr offensichtlich war, dass nur sie allein zwei Abteilungen, eine nach der anderen, zugrunde gerichtet haben konnte) auch folgende Merkmale:

1. Patzte bei ihren eigenen Aktionen;
2. Bestritt wütend jeden Wissensbericht oder Arbeitsgefährdungsbericht, der über sie eingereicht wurde;
3. Veränderte zwanghaft alles, wenn sie einen Bereich übernahm;
4. Machte falsche Berichte über Aktionen, wobei sie andere anschuldigte;
5. Hatte eine hohe Verlustrate von Mitarbeitern in ihrer Abteilung oder ihrem Bereich.

Diese sind nicht notwendigerweise allen dritten Parteien gemeinsam, geben Ihnen aber eine Vorstellung davon, was vor sich gehen kann.

---

Nach viel Erfahrung mit Ethik und Recht würde ich sagen, dass die wirkliche Quelle von Verstimmungen in einem Bereich aus **falschen Berichten** besteht, die akzeptiert werden und nach denen gehandelt wird, ohne den Beschuldigten mit allen Anklagen und seinen Anklägern zu konfrontieren.

Eine Führungskraft sollte keine Beschuldigung akzeptieren und danach handeln. Dies zu tun, untergräbt die Sicherheit von jedem Einzelnen.

Eine Führungskraft sollte, wenn ihr eine Beschuldigung, Abwärtsstatistiken oder "Beweise" vorgelegt werden, Folgendes tun: Eine Ermittlung über falsche Berichte und falsche Wahrnehmungen durchführen.

Ein Bereich hat wegen einem oder mehreren der folgenden Punkte Abwärtsstatistiken:

1. Kein Personal;
2. Personal nicht ausgebildet;
3. Gegensätzliche Befehle (übergeordnete Anweisungen werden aufgrund von abweichenden, untergeordneten Befehlen nicht beachtet);
4. Der Bereich macht etwas anderes als das, was er tun sollte;
5. Ein angrenzender Bereich wirft seinen Hut hin;

6. Falsche Wahrnehmung, die zu falschen Statistiken führt;
7. Falsche Berichte aufgrund von Gerüchten oder Missverständnissen;
8. Falsche Berichte über einen vereinzelt, seltenen Fall, die als Zustand des Ganzen angenommen werden;
9. Falsche Berichte über andere, mit der Absicht, sich zu verteidigen;
10. Falsche Berichte über andere, mit bössartiger Absicht (wirkliche dritte Partei);
11. Sich anhäufende und nicht in Ordnung gebrachte Ungerechtigkeiten;
12. Massnahmen, die bei anderen ergriffen werden, ohne eine Ermittlung durchzuführen und ohne die Personen mit ihren Anklägern oder den Daten zu konfrontieren.

Dies ist eine Liste wahrscheinlicher Ursachen für einen verstimmtten oder heruntergekommenen Bereich.

### SICHERHEIT

Die persönliche Sicherheit des Mitarbeiters ist offensichtlich für ihn so wertvoll, dass er, wenn sie (durch falsche Beschuldigungen oder Ungerechtigkeit) untergraben wird, weniger bereitwillig und weniger effizient wird, und dies ist der wirkliche Grund für einen PTS-Zustand.

### RECHTSPRECHUNG

Die einzige Sache, die einem allgemeinen Gefühl der Unsicherheit wirklich abhelfen kann, ist ein erneuertes Vertrauen in die Rechtsprechung.

Rechtsprechung würde daraus bestehen, dass man sich weigert, irgendeinen Bericht zu akzeptieren, der nicht durch tatsächliche, unabhängige Informationen erhärtet wird; dafür zu sorgen, dass über alle derartigen Berichte eine Ermittlung gemacht wird und dass alle Ermittlungen beinhalten, dass der Angeklagte mit der Beschuldigung und, wo es sich machen lässt, mit dem Ankläger konfrontiert wird, **bevor** irgendeine Disziplinar-massnahme ergriffen oder irgendein Zustand zugewiesen wird.

Während dies die Verfahren der Rechtsprechung verlangsamen mag, ist die persönliche Sicherheit des Individuums ganz davon abhängig, dass die volle Wahrheit jeder Beschuldigung nachgewiesen wird, bevor irgendeine Massnahme ergriffen wird.

---

Strenge Disziplin mag sofortige Befolgung bewirken, aber sie erstickt die Initiative.

Positive Disziplin ist als solches ein stabiles Datum. Leute sind in einem nicht gut disziplinierten Bereich unglücklich, weil sie nicht wissen, woran sie sind. Ein Bereich, in dem nur diejenigen diszipliniert werden, die versuchen, ihre Arbeit zu erledigen, ermuntert Leute dazu, sich zu verbergen und untätig zu sein.

Aber alle Disziplin muss auf Wahrheit basieren und muss das Handeln nach falschen Berichten ausschliessen.

Somit erhalten wir eine Policy: Jeder falsche Bericht, der zur ungerechten Disziplinierung einem anderen gegenüber führt, ist ein Akt des **Verrates** von derjenigen Person, die den falschen Bericht macht, und dieser Zustand sollte zugewiesen und dessen Strafen vollständig angewandt werden.

Ein Zustand von **Zweifel** sollte jeder Person zugewiesen werden, die einen Bericht akzeptiert und eine andere Person auf dessen Grundlage ungerechterweise diszipliniert, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass dieser Bericht falsch gewesen ist.

---

Dies ist somit die primäre Panne jedes Rechtssystems – dass es nach falschen Berichten handelt; diszipliniert, bevor Informationen bekräftigt sind; und es versäumt, einen Angeklagten mit dem Bericht und mit seinem Ankläger zu konfrontieren, bevor irgendeine Disziplinierung zugewiesen wird; oder dass es den Wert einer Person im Allgemeinen nicht gegen das behauptete Verbrechen abwägt, selbst wenn es bewiesen ist.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 15. MÄRZ 1969

Ausgabe I

Wiedervervielfältigen  
Ethik-Officers  
HCO

## WIE MAN EINE DRITTE PARTEI FINDET

Auf die folgende Art und Weise findet man eine dritte Partei **nicht**: Man stellt einen Fragebogen zusammen, der sämtliche Leute auf verschiedene Art und Weise fragt, "Sind Sie ein **Opfer** gewesen?" "Fühlen Sie sich über Ethik ARK-gebrochen?"

Jeder Offizier, jeder Untersuchungsausschuss oder jedes Komitee der Beweisaufnahme, der oder das diese Herangehensweise verwendet, (1) findet keine dritte Partei und (2) verursacht bei Leuten einen Cave-in.

Eine dritte Partei ist **jemand, der zwischen zwei Leuten, zwischen einer Person und einer Gruppe oder zwischen einer Gruppe und einer anderen Gruppe durch falsche Berichte Schwierigkeiten schafft.**

Um eine dritte Partei zu finden, muss man fragen:

1. a. Wurde Ihnen gesagt, Sie wären schlecht angeschrieben?  
b. Was wurde gesagt?  
c. *Wer* hat es gesagt?
2. a. Wurde Ihnen gesagt, jemand sei schlecht?  
b. Was wurde gesagt?  
c. *Wer* hat es gesagt?
3. a. Wurde Ihnen gesagt, jemand täte Unrecht?  
b. Was wurde gesagt?  
c. *Wer* hat es gesagt?
4. a. Wurde Ihnen gesagt, eine Gruppe sei schlecht?  
b. Was wurde gesagt?  
c. *Wer* hat es gesagt?

Dies ist sehr wohl imstande, sich über ein paar Lichtjahre der Zeitspur auszudehnen. Ein Fragebogen sollte daher eine Begrenzung haben, wie zum Beispiel "In dieser Organisation \_\_\_\_\_?"

Dies ist auch ein beachtlicher Prozess! Und er kann viele Antworten haben. Daher sollte für jede Frage eine Menge Zwischenraum gelassen werden.

Indem man dann Namen zusammenstellt, die einem gegeben worden sind, hat man einen Namen, der weit häufiger auftaucht als die Übrigen. Dies wird gemacht, indem man die Häufigkeit der Namen zählt. Sie untersuchen dann diese Person.

Die gewöhnliche Aktion, wenn es kein Feind ist, ist einen Nicht-Enturbulierungsbefehl herauszugeben und zu sagen warum.

---

Der Fragebogen vom **Opfer**-Typus wird ihnen nur ihre wertvollsten Führungskräfte angeben (!), die versucht haben, Leute dazu zu bringen, ihre Arbeit zu verrichten!

Wir haben unsere Erfahrungen damit gemacht; daher **ist es ein Comm-Ev-Verstoss**, eine Herangehensweise vom **Opfer**-Typus zu verwenden und zu sagen, man "suche nach einer dritten Partei".

Dieser Richtlinienbrief ist *äußerst wichtig* für den HCO-Führungssekretär, HCO-Sekretäre, Ethik-Officers **und Missionaires**.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 25 AUGUST 1969

Remimeo

## THIRD PARTY INVESTIGATIONS

This Policy Letter is an expansion of HCO Policy Letter of 15 March 1969 3<sup>rd</sup> PARTY, HOW TO FIND ONE by L. Ron Hubbard.

### R-FACTOR

An R-Factor is necessary before the investigation is begun. It must be understood by the persons involved (a) what a 3<sup>rd</sup> Party is, (b) how the 3<sup>rd</sup> Party will be located, and (c) it may be necessary to indicate that it is not an auditing activity.

### HOW MANY?

Many names will come up. They were influenced by the 3<sup>rd</sup> Party. They went into agreement with him. By going into agreement with him, they spread the activity which was originated by the 3<sup>rd</sup> Party. There will be only one 3<sup>rd</sup> Party at the basic of the chain.

**3<sup>rd</sup> Party = False Report. Anyone that went into agreement with him carried it forward, usually believing it to be true.**

### EXAMPLE

Third Party Investigation with Jill and Alan:

"A" Questions asked to Jill and Alan.

- 1 a. Have you been told you were in bad.  
b. What was said.  
c. Who said it.
- 2 a. Have you been told someone was bad.  
b. What was said.  
c. Who said it.

3. a. Have you been told someone was doing wrong.
  - b. What was said.
  - c. Who said it.
  
4. a. Have you been told a group was bad.
  - b. What was said.
  - c. Who said it.

"B" Questions asked Jill.

1. a. Have you been told you were in bad with Alan (Jill).
  - b. What was said.
  - c. Who said it.
  
2. a. Have you been told Alan (Jill) was in bad.
  - b. What was said.
  - c. Who said it.
  
3. a. Have you been told Alan (Jill) was doing wrong.
  - b. What was said.
  - c. Who said it.

After asking these questions of Jill they are asked of Alan.

"C" Any person coming up on both sides, for instance Roger, is noted. You then ask the "B" questions, using Roger's name. Ask them of Jill, then of Alan.

As a new name comes up, use it in "B".

This is continued until you come up with a name, use it in "B", and Jill and Alan cannot find anyone that "told you you were in bad with .....", or "told you ..... was in bad", or "told you ..... was doing bad".

**That is your 3<sup>rd</sup> party. There was no one saying things about this person *because he started it all.***

As long as they can give you answers to "B", there is someone earlier. This is how you get the **basic 3<sup>rd</sup> Party.**

**INDICATORS**

If you have indicated the wrong 3<sup>rd</sup> Party, you will see it in the absence of GIs. Continue until you hit **the one**, at which time GIs will come in on both individuals.

CPO Maria Bosselaar

for

Lt. Cmdr. Diana Hubbard

Flag 3<sup>rd</sup> Mate/CS-1

for

L. RON HUBBARD

Founder

LRH:DH:MB:eky.ei.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 6 JANUARY 1970

Remimeo

### **THIRD PARTY INVESTIGATIONS**

The liability of a third party investigation is that a person in the area who has been diligently making reports on outnesses observed or reported to him becomes the most obvious target for declaration as the third party.

An example of this would be the branch manager of a car sales company paying the salesmen only a portion of their commissions and pocketing the balance. The salesmen consider they are underpaid. A conflict arises between them and the branch manager. Sales statistics fall. The chief sales representative realizing the dangerousness of the situation to the survival of the business and his own pay packet gathers information which indicates the branch manager is embezzling and sends reports to the accountant at head office for checking. The general manager having heard of the third party law and noticing the conflict between branch manager and salesmen commences an investigation, finds the chief sales rep. has been sending reports to head office concerning the branch manager and had previously made reports to the branch manager concerning some of the salesmen misusing company vehicles. The branch manager denies the reports against him and the salesmen state the reports against them to be false. Good indicators on both sides as their denials are accepted and the chief sales rep. gets fired. Oddly enough the pay doesn't go up, sales stats crash further and the company goes up in smoke.

The matter would have been resolved by full ethics investigation and replacement of the branch manager instead of the one person, trying to protect his job and the company by proper ethics reports, being fired.

When personnel making written reports to proper terminals on out Ethics situations get accused of being third parties it becomes unsafe to report. Ethics without reports becomes ineffective and suppressives have a ball.

It is possible for a third party to use the standard report lines but this is not usual and, as the reports are in writing and signed they are easily investigated for validity.

A third party can make all sorts of wild false reports verbally to various staff members. The on-policy staff member hearing these then makes a written report to Ethics stating what was said and who said it.

When the written report is found to contain false information don't immediately accuse the person who wrote the report of being a third party-check up on who was maliciously spreading the rumour in the first place.

One staff member aware of a very out ethics situation in an Org that had been affluent and was now crashing into ruin made very proper reports to a higher authority. The reports were neglected. A later third party investigation said the reporting staff member was the third party even though his reports gave all available information, sources of data, who else knew about it and could give data, etc. All reports were in writing and signed. Whenever a report was based on rumour and not proven he stated so. When "revealed as the third party" he assigned himself enemy, cognited that he had exceeded his duties and promised to keep to the standard duties of his post.

In fact he was the only person taking responsibility for the Org and trying to handle the out Ethics situation which was collapsing stats. He should have been commended. Instead his reach was cut and it became unsafe for staff members to make reports.

When a third party investigation cannot conclusively find a third party but an out Ethics situation is revealed the matter must be handed over to proper Ethics authority adequate to handle the situation.

There may be a third party but it could require an Ethics clean up of the area first. The source of the out Ethics situation in such a case will probably also be the third party.

Brian Livingston  
CS-1  
for  
L. RON HUBBARD

LRH:BL:rs.ei.eden

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. SEPTEMBER 1963

CenOCon  
Missionen  
Feld

*Wichtig*  
*Scientology Fünf*  
*Recht*

**KOMITEES DER BEWEISAUFNAHME,  
DIE VERWALTUNG DES RECHTSSYSTEMS DER SCIENTOLOGY**

(Dieses System ist in allen Rechtsangelegenheiten in Scientology zu gebrauchen.)

(Dieser Richtlinienbrief hebt jegliche Ethikkomitees auf und löst sie auf.)

Ohne leicht verfügbares, rasches und faires Recht innerhalb einer Gruppe kann es keine persönliche Sicherheit geben.

Das verwendete Rechtssystem muss Kompetenz aufweisen, akzeptabel für die Mitglieder der Gruppe sein und effektiv gute Ordnung für die Gruppe erreichen sowie die Durchsetzung der persönlichen Rechte und die Sicherheit ihrer einzelnen Mitglieder.

Recht, das zu Rachezwecken, zum Sichern von Vorteilen für eine Clique benutzt wird, vergrößert die Unordnung.

Recht sollte als Mittel zur Feststellung von Schuld oder Unschuld und für die Zuerkennung von Schadenersatz an die Geschädigten dienen. Die Tatsache, dass es verwendet wird, sollte nicht Schuld oder Zuerkennung im Voraus begründen. Recht, das allein durch seine Verwendung eine Atmosphäre der Schuld oder Gier schafft, ist schädlich und erzeugt Unordnung.

Recht sollte Klarheit schaffen. Gutes Recht auditiert Gruppenengramme in Wirklichkeit aus. Schlechtes Recht verfestigt sie.

Ich habe einige Zeit an einem für Scientologen akzeptablen Rechtssystem gearbeitet und habe mit "Komitees der Beweisaufnahme" eines entwickelt. Diese funktionieren nach tatsächlichen Tests hervorragend und entsprechen den Rechtsanforderungen.

Ich verlange, dass bei allen Angelegenheiten, die Organisationen, Gruppen und Anliegen der Scientology betreffen, sofort vollständiger Gebrauch von diesen Komitees gemacht wird.

Ich rate davon ab, dass Autorität besitzende Einzelpersonen bei Disziplinarmaßnahmen oder in Disziplinarfunktionen handeln, ohne Komitees der Beweisaufnahme zu verwenden.

Ich empfehle, dass alle ausstehenden Disziplinarangelegenheiten, die in der Zeit zwischen dem 13. März 1963 und diesem Datum aufgetreten sind, von Komitees der Beweisaufnahme überprüft werden sollten.

### **KOMITEES DER BEWEISAUFNABME**

Hinsichtlich Komitees der Beweisaufnahme gibt es zwei Kanäle, parallel zueinander. Ein Kanal läuft über Zentrale Organisationen, der andere über HCOs.

### **WW-KOMITEE DER BEWEISAUFNABME**

Beide Kanäle gelangen zu einem Komitee, das sich in HCO WW befindet. Dies ist das Weltweit-Komitee der Beweisaufnahme, das durch den Leitenden Direktor einberufen wird. Es kümmert sich um sämtliche Angelegenheiten, die von Komitees auf niedrigeren Stufen in beiden Kanälen herrühren, und überprüft alle Fälle, die ihm übergeben werden.

### **HCO -KONTINENTAL-KOMITEE DER BEWEISAUFNABME**

Die einberufende Autorität ist der HCO-Kontinental-Sekretär. Das HCO-Kontinental-Komitee der Beweisaufnahme befasst sich mit Angelegenheiten, die irgendwelche Scientology Führungskräfte in einem kontinentalen Gesamtbereich betreffen. Es untersucht alle Fälle, die ihm vom WW-Komitee der Beweisaufnahme übergeben werden, und überprüft alle niedrigeren HCO-Komitees der Beweisaufnahme in seinem Gebiet, wenn dies notwendig ist oder es darum ersucht wird.

### **KONTINENTALES ORGANISATIONS-KOMITEE DER BEWEISAUFNABME**

Die einberufende Autorität ist der Kontinentale Direktor. Das kontinentale Organisations-Komitee der Beweisaufnahme befasst sich mit Angelegenheiten, die irgendeine Scientology-Führungskraft in einem kontinentalen Gebiet betrifft. Es untersucht jede Angelegenheit, um die es vom WW-Komitee der Beweisaufnahme ersucht wird, und überprüft alle Angelegenheiten oder Fälle von niedrigeren Organisations-Komitees der Beweisaufnahme in seinem Gebiet.

### **HCO-GEBIETS-KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME**

Die einberufende Autorität ist der HCO-Führungs- oder -Gebietssekretär im Gebiet einer bestimmten Zentralen Organisation oder eines Stadtbüros. Das HCO-Gebiets-Komitee der Beweisaufnahme befasst sich mit allen Angelegenheiten, die ihm von seiner einberufenden Autorität übergeben werden. Diese können Folgendes einschließen: alle Angelegenheiten, die die Suspendierung oder Aufhebung von Zertifikaten betreffen, das verwaltungsmäßige oder technische Verhalten irgendeiner Scientology Führungskraft oder eines Mitarbeiters im Hinblick darauf, ob sich das persönliche, verwaltungsmäßige oder technische Verhalten auf gute Ordnung und Disziplin schädlich auswirkt. Es befasst sich ebenfalls mit Angelegenheiten, die persönliches und technisches Fehlverhalten von irgendwelchen Scientology-Führungskräften oder -Mitarbeitern betreffen. Es befasst sich auch mit sämtlichen Streitfällen mit Feldauditoren, Studenten, Preclears und Mitgliedern der Öffentlichkeit. Es befasst sich insbesondere mit jedem Streitfall zwischen der Zentralen Organisation oder dem Stadtbüro, dem es angegliedert ist, und Nichtmitarbeitern wie zum Beispiel Studenten und Preclears, Auditingergebnissen, Rückerstattungen usw. Es kann Personal der Zentralen Organisation oder des Stadtbüros in seiner Zusammensetzung mit einschließen und in Fällen, bei denen es sich um Streitfälle zwischen einer Zentralen Organisation oder einem Stadtbüro und Nichtmitarbeitern handelt, kann es bis zu einem Anteil von 50 Prozent (ausschließlich des Vorsitzenden) Feldmitglieder in seiner Mitgliedschaft verwenden.

### **ZENTRALES KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME**

Ein Zentrales Komitee der Beweisaufnahme wird vom Assoziations-/Organisations-Sekretär irgendeiner Zentralen Organisation oder eines Stadtbüros einberufen. Es hat exakt dieselben Vollmachten und dieselbe Reichweite wie das HCO-Gebiets-Komitee der Beweisaufnahme. Es würde sich jedoch normalerweise nicht mit Fällen befassen, bei denen es sich um Feldauditoren, eine technische Feldpraxis oder um Angelegenheiten von Streitfällen zwischen der Öffentlichkeit und der Zentralen Organisation oder dem Stadtbüro über Gebühren, Zahlungen oder Dienstversäumnisse handelt, die alle eher in den Zuständigkeitsbereich von HCO gehören. Das Zentrale Komitee der Beweisaufnahme ist eher für alle Angelegenheiten zuständig, die das Verhalten und die Aktivitäten von Organisationsmitgliedern in verwaltungsmäßiger, technischer und persönlicher Hinsicht betreffen, dafür, die Verantwortung für verschiedene Zustände oder Zusammenbrüche innerhalb der Organisation zuzuschreiben sowie die Organisation gegen persönliches Verhalten oder Sicherheitsrisiken zu schützen, die sich auf die Effektivität und das öffentliche Ansehen schädlich auswirken. Angedrohte Entlassungen, Gesuche um Wiedereinsetzung, Proteste gegen Versetzungen oder Rufschädigung wie auch eheliche oder Zweiten-Dynamik-Angelegenheiten werden alle vom Zentralen Komitee der Beweisaufnahme angehört.

## **BEZIRKS-KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME**

Die einberufende Autorität ist die für ein Bezirksbüro oder eine Zweig-Organisation verantwortliche Person oder der Assoziations-Organisations-Sekretär des Gebiets oder der HCO-Gebietssekretär. Das Bezirks-Komitee der Beweisaufnahme existiert für alle Angelegenheiten, die Streitfälle, den Ruf oder die Disziplin in einem Bezirksbüro, seinem Bereich oder einer Scientology Gruppe betreffen. Es hat dieselben Vollmachten wie jedes andere Komitee der Beweisaufnahme mit den Ausnahmen, dass es nicht niedrigere Komitees überprüft und dass es kein Personal Zentraler Organisationen, HCO-Gebiets- Personal oder anderes Personal oder Führungskräfte höherer Ebenen vorladen darf, es sei denn, sie melden sich freiwillig dazu.

Die Untersuchungsergebnisse dieses Komitees müssen von einem HCO-Gebiets- Komitee überprüft werden, bevor die einberufende Autorität des Bezirks-Komitees der Beweisaufnahme die Untersuchungsergebnisse in Kraft setzen kann, und nur die vom HCO-Gebiets-Komitee der Beweisaufnahme genehmigten Untersuchungsergebnisse können (nach Sanktionierung durch die einberufende Autorität) in Kraft gesetzt werden. Ein Zentrales Komitee der Beweisaufnahme kann die Untersuchungsergebnisse eines Bezirks-Komitees der Beweisaufnahme nicht überprüfen, selbst wenn es vom Assoziations-Sekretär einberufen worden ist.

## **DEFINITIONEN**

**EIN KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME:** Ein Fakten findendes, sich aus unparteiischen Personen zusammensetzendes Gremium, von einer einberufenden Autorität korrekt einberufen, das Zeugenaussagen von vorgeladenen Personen anhört, zu einem Untersuchungsergebnis gelangt und seiner einberufenden Autorität einen vollständigen Bericht sowie eine Empfehlung über ihr weiteres Vorgehen gibt.

**EINBERUFENDE AUTORITÄT:** Der ordnungsgemäß ernannte Scientology Beauftragte, der ein Komitee der Beweisaufnahme ernannt und einberuft, um ihn dabei zu unterstützen, seine Befugnisse in die Tat umzusetzen und gerecht anzuwenden. Und er genehmigt, mildert oder lehnt die Untersuchungsergebnisse und Empfehlungen des von ihm ernannten Komitees der Beweisaufnahme ab. Die einberufende Autorität darf nicht Mitglied des Komitees sein und darf nicht mit ihm in einer Sitzung zusammentreten und darf sich nicht in die Ausübung von dessen Aufgabe oder in dessen Beweise einmischen. Er darf jedoch ein von ihm einberufenes Komitee auflösen, falls dieses die Ausübung seiner Aufgabe nicht aktiv verfolgt, und er darf an dessen Stelle ein anderes Komitee einberufen. Die einberufende Autorität darf Strafen, die von dem von ihm einberufenen Komitee empfohlen werden, nicht erhöhen.

**KEINE EINBERUFENDE AUTORITÄT** darf vor irgendein von ihr einberufenes Komitee der Beweisaufnahme geladen werden, vor ihm erscheinen oder sein Vorsitzender, Sekretär oder eines seiner Mitglieder sein.

Kein Beauftragter, der dazu autorisiert ist, als einberufende Autorität zu fungieren, darf vor ein Komitee der Beweisaufnahme auf der Stufe eines Komitees der Beweisaufnahme,

das einzuberufen er ermächtigt ist, oder irgendein Komitee niedrigerer Stufe geladen oder als beteiligte Partei oder Zeuge dafür genannt werden oder darin tätig sein; ein Beauftragter mit dem Recht, als einberufende Autorität zu fungieren, darf nur vor Komitees der Beweisaufnahme höherer Stufen, als er autorisieren darf, geladen werden, davor erscheinen oder eine beteiligte Partei werden: Das heißt, HCO-Gebiets-Komitees der Beweisaufnahme ebenso wie Zentrale Komitees der Beweisaufnahme dürfen nicht den HCO-Gebietssekretär oder den Assoziations- /Organisations-Sekretär vorladen oder als beteiligte Parteien oder Zeugen oder Vorsitzenden oder Mitglieder benennen. Diese dürfen jedoch für Komitees kontinentaler Stufe als beteiligte Partei benannt oder vor sie geladen werden, und einberufende Autoritäten kontinentaler Stufe dürfen nur für ein WW-Komitee der Beweisaufnahme als beteiligte Parteien benannt oder davor geladen werden. Ein WW- Komitee der Beweisaufnahme darf jedoch von seiner einberufenden Autorität überall auf der Welt einberufen werden, und ein Komitee kontinentaler Stufe darf überall in einem kontinentalen Bereich einberufen werden, wobei es jedoch üblicher ist, WW- und kontinentale Komitees nur in ihren eigenen Zentralen einzuberufen.

Kein stellvertretender Beauftragter einer einberufenden Autorität darf aufgrund dessen, dass er ein Stellvertreter ist, ein Komitee einberufen, da dieses Recht vollständig dem Leitenden Direktor und vollständig ernannten HCO-Kontinental-Sekretären, Kontinentalen Direktoren, HCO-Gebietssekretären, Assoziations-/Organisations-Sekretären und Beauftragten, die offiziell für Bezirksbüros verantwortlich sind, vorbehalten ist, und auch nur dann, wenn sie mit einer vom Leitenden Direktor ordnungsgemäß unterzeichneten Postenernennung vollständig und offiziell ernannt sind.

**VORSITZENDER DES KOMITEES:** Es liegt im Ermessen der einberufenden Autorität, die das Komitee ernannt, den Vorsitzenden zu ernennen. Die Ernennung kann permanenter Natur sein, liegt aber wiederum im Ermessen der einberufenden Autorität. Der Vorsitzende kann keine Mitglieder ernennen, die im Komitee tätig sein sollen. Der Vorsitzende präsidiert sämtliche Treffen, führt den größten Teil der Befragung durch und sorgt dafür, dass das Komitee in jeglicher Hinsicht seine Pflichten auf würdevolle und prompte Weise korrekt ausübt. Der Vorsitzende darf sich nicht in die Stimmabgabe der Mitglieder einmischen, und er muss jegliche Meinungsverschiedenheiten über die Untersuchungsergebnisse bei dissidierenden Mitgliedern mit einschließen. Der Vorsitzende sorgt dafür, dass die Untersuchungsergebnisse auf der Mehrheitsmeinung beruhen. Der Vorsitzende stimmt nur im Falle eines Unentschiedens. Der Vorsitzende muss in seiner eigenen Meinung nicht mit der Mehrheitsmeinung in den Untersuchungsergebnissen übereinstimmen. Ist dies jedoch der Fall, nimmt er sie als separate Meinung in die Untersuchungsergebnisse auf, wie jedes andere nicht übereinstimmende Mitglied, und darf deshalb nicht Untersuchungsergebnisse vor der einberufenden Autorität zurückhalten. Falls ein Vorsitzender abgesetzt wird, während gerade irgendein Fall vor dem Komitee behandelt wird, sind die Untersuchungsergebnisse ungültig und ein neues Komitee muss einberufen werden. Und das Erscheinen vor den unabgeschlossenen Anhörungen schließt das Erscheinen vor dem neu einberufenen Komitee nicht aus. Bevor jedoch das Komitee für ungültig erklärt werden kann, muss ein Vorsitzender abgesetzt werden, ehe die Untersuchungsergebnisse vorbereitet werden, und die Absetzung muss aus triftigem und zureichendem Grunde geschehen. Der Vorsitzende übt während allen Verhandlungen gutes S-C-S

aus und sorgt eher dafür, dass ihm Beweismaterial gegeben wird, als dass er Itsa-Linien hineinsetzt. Er bekommt die Arbeit erledigt.

**SEKRETÄR:** Der Sekretär wird konkret von der einberufenden Autorität ernannt. Der Sekretär ist ein ordentliches Mitglied des Komitees und hat Stimmrecht. Der Sekretär bereitet alle Benachrichtigungen für das Erscheinen vor und gibt sie heraus, er nimmt an allen Treffen teil, führt sämtliche Notizen, sammelt alle dokumentarischen Beweise, die in den Anhörungen vorgebracht werden, beschafft Tonbänder und ein Tonbandgerät, macht alle Tonbandaufzeichnungen und bringt alle Mitglieder des Komitees zu festgelegten Anhörungen zusammen. All dies geschieht zusätzlich zu den üblichen Mitarbeiterpflichten. Der Sekretär des Assoziationssekretärs oder der HCO-Kommunikator oder der HCO-Stenograf wären die übliche Wahl, aber auch irgendein anderer kann für die Aufgabe ausgewählt werden.

**MITGLIED:** Mitglieder des Komitees werden konkret von der einberufenden Autorität benannt. Zusätzlich zum Vorsitzenden und dem Sekretär darf ihre Anzahl nicht weniger als zwei und nicht mehr als fünf betragen. Ein Mitglied nimmt an allen Anhörungen teil, kann seine eigenen Notizen führen, gibt zu allen Untersuchungsergebnissen sein Urteil ab und stimmt für oder gegen die Untersuchungsergebnisse und deren Empfehlungen. Ein Mitglied muss die Untersuchungsergebnisse unterzeichnen, ob es sie nun gutheißt oder nicht, aber wenn es sie nicht gutheißt, kann es den Vorsitzenden dies festhalten lassen. Beteiligte Parteien und Zeugen dürfen keine Einwände gegen irgendeine Mitgliedschaft am Komitee oder die Zusammensetzung des Komitees erheben, wobei es als selbstverständlich betrachtet wird, dass die einberufende Autorität dabei so unparteiisch wie möglich war. Das Mitglied sollte sich anderen Mitgliedern des Komitees und insbesondere dem Vorsitzenden gegenüber höflich und würdevoll benehmen und sollte beteiligte Parteien und Zeugen unter gebührender Zurkenntnisnahme der Anspannung, unter der diese stehen mögen, so höflich wie möglich behandeln. Vom Mitglied aus wird jede beteiligte Partei, die Anklagen ausgesetzt sein mag, als nicht schuldig behandelt, bis die letzten Zeugenaussagen angehört wurden und das Komitee sich trifft, um seine Untersuchungsergebnisse und deren Vorbereitung zu erörtern. Das Mitglied darf jede beteiligte Partei oder jeden Zeugen befragen, aber überlässt dies üblicherweise dem

Vorsitzenden. Das Mitglied darf auch eine Frage aufschreiben, die es gestellt haben möchte, und diese an den Vorsitzenden weiterreichen. Wenn ein Mitglied gegen Ende der Anhörungen einen Beweispunkt wirklich nicht versteht, darf es das Zurückrufen eines jeden verlangen, um die Angelegenheit zu klären, aber es darf dies nicht als Mittel benutzen, um die Anhörungen übermäßig zu verlängern. Ein Mitglied sollte die Anhörungen nicht in weitem Kreis diskutieren oder sich eine frühe Meinung bilden und diese außerhalb der Anhörungen als eine Tatsache diskutieren. Keinem Mitglied soll gestattet sein, außerhalb der Anhörungen – während diese im Gange sind – seine eigene Meinung als die des Komitees darzustellen. Ein Vorsitzender darf ein Mitglied dafür disziplinieren, es zu versäumen, bei den Anhörungen seines Komitees zu erscheinen, für unhöfliches, widerliches oder schlampiges Verhalten oder für Unehrllichkeit, wenn diese die Funktionen oder Werte von Komitees der Beweisaufnahme gefährden.

**BEWEISMATERIAL:** Das gesprochene Wort, Schriftstücke und Dokumente müssen als Beweismaterial angesehen werden. Das E-Meter darf nicht zur Beschaffung von Beweismaterial benutzt werden, da es bei kriminellen Typen keine Lügen registriert und es – wie hochwichtig und verlässlich es auch immer als Auditing-Hilfsmittel ist – beim Entdecken von Verbrechen oder Taten nicht immer stichhaltig ist. Es kann beim aufgeregten Unschuldigen reagieren und es versäumen, beim kaltblütigen Schuldigen zu reagieren. Der Grund dafür ist, dass es während schwerer ARK-Brüche – und in diesem Zustand sind beteiligte Parteien oftmals – funktionsuntüchtig ist. Sitzungs-Withholds dürfen nicht als Beweismaterial verwendet werden, aber Beweismaterial darf nicht zurückgewiesen werden, weil es auch in einer Sitzung angegeben worden ist. Beweismaterial vom Hörensagen her (zu sagen, dass man jemand sagen hörte, dass jemand anders etwas getan hat) soll kein zulässiges Beweismaterial sein, aber Aussagen, dass man einen anderen schädigende Bemerkungen machen hörte oder einen anderen handeln oder zu handeln versäumen sah, sind zulässig.

**BETEILIGTE PARTEI:** Eine vor ein Komitee der Beweisaufnahme gerufene Person – Kläger oder Angeklagter – für die vom Komitee Strafen empfohlen oder der Entscheidungen zuerkannt werden können. Eine beteiligte Partei darf nicht für dasselbe Vergehen oder dieselbe Beschwerde vor ein anderes Komitee oder ein später einberufenes Komitee gerufen werden, nachdem sie für jenes Vergehen oder ihre Beschwerde zu einem oder mehr Treffen des gegenwärtigen Komitees zitiert und dort angehört wurde. Es kann vorkommen, dass das Komitee einer beteiligten Partei ein Vergehen nicht anlastet oder ihr eine Entscheidung nicht zuerkennt, doch wenn es dies tut, muss es alle beteiligten Parteien der Anhörung entweder vollständig damit in Verbindung bringen oder davon entlasten und in seinen Untersuchungsergebnissen entsprechende Empfehlungen aussprechen. Es ist üblich, dass für irgendeine Angelegenheit, die vor ein Komitee gebracht wird, mehr als eine beteiligte Partei benannt wird. Als eine beteiligte Partei benannt zu werden, impliziert keine Schuld, kann aber zur Folge haben, dass man disziplinarischen Empfehlungen oder Zusprechungen des Komitees unterzogen wird. Um letztendlich vom Komitee eine Schuld angelastet oder eine Entscheidung zuerkannt zu bekommen, muss eine Person in der Klageschrift als beteiligte Partei genannt worden sein, *bevor* die Angelegenheit vom Komitee angehört wird (außer für das Versäumnis zu erscheinen oder für falsches Zeugnis). Eine beteiligte Partei ist der Strafempfehlung durch das Komitee ausgesetzt. Die Weigerung oder das Versäumnis einer beteiligten Partei zu erscheinen, hat eine Empfehlung der vollen Strafe, die im jeweiligen Fall für diese beteiligte Partei möglich ist, zur Folge.

Eine Person, die in der ursprünglichen Klageschrift nicht als beteiligte Partei benannt wird, darf vor dem Komitee nicht aufgrund neuen Beweismaterials eine beteiligte Partei im Prozess werden; sie müsste vor einem neu einberufenen Komitee spezifisch angeklagt werden.

**ZEUGE:** Ein Zeuge ist jeder, der vor ein Komitee gerufen wird, um auszusagen, und der nicht eine beteiligte Partei ist. Ein Zeuge darf nicht hineingezogen oder angeklagt werden, wenn er nicht bereits in der Klageschrift als beteiligte Partei benannt ist, außer wenn er versäumt zu erscheinen oder wenn festgestellt wird, dass er falsches Zeugnis ablegt. Ein Zeuge, der sich weigert zu erscheinen, oder sich weigert auszusagen, kann für dieses Versäumnis

separat angeklagt werden, und das Komitee kann irgendeine passende Disziplinierung für einen solchen nicht erscheinenden Zeugen empfehlen. Bezüglich falschem Zeugnis, siehe unten.

**KLAGESCHRIFT:** Eine schriftliche und unterzeichnete Ernennung eines Komitees der Beweisaufnahme, die 1) den Vorsitzenden, den Sekretär und die Mitglieder des Komitees nennt, 2) die beteiligte Partei oder beteiligten Parteien, 3) die anzuhörende Angelegenheit und eine Zusammenfassung der zur Verfügung stehenden Daten. Sie wird von der einberufenden Autorität ordnungsgemäß unterzeichnet, und ein Exemplar davon wird jeder Person, deren Name darin erscheint, zugestellt, und ein Exemplar kommt in die örtlichen Rechtsakten und ein Exemplar via allen höheren Komitees zum HCO-WW-Komitee der Beweisaufnahme.

**UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE:** Der vollständige Bericht des Komitees, begleitet von der Tonbandaufzeichnung von den gemachten Zeugenaussagen und eine vollständige Empfehlung an die einberufende Autorität für ihr weiteres Vorgehen. Die Untersuchungsergebnisse sind ein Dokument, welches eine kurze Zusammenfassung der Anhörungen, deren Ergebnis und eine vollständige Empfehlung angibt. Es muss so geschrieben sein, dass es ohne Abänderung von der einberufenden Autorität veröffentlicht werden kann. Die Zusammenfassung sagt aus, wer schuldig zu sein scheint und wer nicht und warum. Die Empfehlung teilt der einberufenden Autorität mit, genau welche disziplinarische Maßnahme ergriffen werden sollte und auf weiche Weise, einschließlich jeder Bitte um Nachsicht oder jedes Beharrens auf der vollen Strafe. Die Untersuchungsergebnisse werden nach der letzten Anhörung und nach dem letzten Treffen des Komitees, das über die abzugebende Empfehlung abstimmt, gemacht. Sie werden vom Sekretär anhand seiner Notizen erstellt, aber unter der Leitung des Vorsitzenden. Sie werden so bald wie möglich nach dem letzten Treffen des Komitees geschrieben, von den Mitgliedern des Komitees unterschrieben und umgehend an die einberufende Autorität weitergeleitet. Nur ein Exemplar wird vorbereitet und an die einberufende Autorität weitergeleitet. Keine anderen Exemplare werden erstellt oder irgendjemandem gegeben. Bevor sie an die einberufende Autorität weitergeleitet werden, werden sie sowohl von jedem Mitglied des Komitees, als auch vom Vorsitzenden und vom Sekretär unterzeichnet. Zusammen mit allen Tonbändern oder Dokumenten werden sie direkt der einberufenden Autorität in die Hände gedrückt. Sie dürfen nicht über die Mitteilungszettel-Linie oder per Post gesandt werden. Sie werden nicht von irgendeinem weiteren Begleitbrief, von einer Delegation oder vom Komitee in Person begleitet. Sie dürfen vom Vorsitzenden oder dem Sekretär oder ihrem speziell ernannten Boten ohne weiteren Kommentar übergeben werden.

**SANKTION:** Den Untersuchungsergebnissen wird nun die Sanktion durch die einberufende Autorität erteilt. Die Untersuchungsergebnisse sind nicht rechtsgültig, bis die Sanktion erteilt ist. Die einberufende Autorität fasst die Sanktion hinsichtlich der

Untersuchungsergebnisse in kürzestmöglicher Form ab. Die einberufende Autorität kann 1) die Untersuchungsergebnisse vollständig akzeptieren, 2) die empfohlene Strafe verringern oder 3) die Strafe mit einer Begnadigung suspendieren oder vollständig aufheben. Die einberufende Autorität darf keine andere Sanktion vornehmen, mit der einen Ausnahme, um dem Komitee und den Zeugen zu danken. In dem Augenblick, da die Untersuchungsergebnisse sanktioniert sind, haben sie die Wirkung von Befehlen gemäß der Sanktion, und alle Per-

sonen unter der Autorität der einberufenden Autorität sind dazu verpflichtet, sie entsprechend auszuführen und an ihnen festzuhalten.

**VERÖFFENTLICHUNG:** Die Untersuchungsergebnisse und ihre Sanktion werden den Anweisungen der einberufenden Autorität entsprechend veröffentlicht. Sie werden zuerst *vervielfältigt*. Die Veröffentlichung geschieht auf dreierlei Weisen: 1) Indem man eine *Kopie* an das Anschlagbrett für Mitarbeiter oder an das Anschlagbrett für die Öffentlichkeit aushängt und den Führungskräften Kopien zukommen lässt; 2) durch das Zirkulieren in jedem betroffenen Bereich; 3) über das kontinentale Magazin oder andere weitreichende Mittel. Wie auch immer es veröffentlicht wird, eine vervielfältigte Kopie geht an jede beteiligte Partei oder jeden Zeugen und an jedes Mitglied des Komitees und jedes Komitee auf höherer Stufe einschließlich HCO WW.

**AKTEN:** Das Original, alle überschüssigen vervielfältigten Kopien und jegliche Dokumente und Tonbänder werden in einen großen Umschlag getan und in der Akte für wertvolle Dokumente der Organisation abgelegt. Ihr Verlust könnte sich bei irgendeiner Überprüfung für die einberufende Autorität nachteilig auswirken. Dieser Umschlag darf von jedem höheren Komitee angefordert werden, das den Fall überprüft, und wird letztlich an HCO WW geschickt, wenn es örtlich keinen weiteren Bedarf dafür gibt.

**ÜBERPRÜFUNG:** Alle Untersuchungsergebnisse eines Komitees der Beweisaufnahme und jede Sanktion durch eine einberufende Autorität können einer Überprüfung durch irgendein Komitee höherer Stufe unterzogen werden. Die Überprüfung muss von irgendjemandem, der als beteiligte Partei benannt wurde, beantragt werden, von niemandem sonst, und nur dann, wenn eine Strafe empfohlen wurde (ob sie nun sanktioniert wurde oder nicht). Ein zur Überprüfung einberufenes Komitee der Beweisaufnahme wird auf exakt die gleiche Weise wie ein gewöhnliches Komitee der Beweisaufnahme einberufen und gehandhabt, aber es kann keine neuen und nicht einmal alte Zeugen oder die beteiligten Parteien vorladen. Es kann nur die Tonbänder der Anhörungen anhören, die in den ursprünglichen Anhörungen vorgebrachten Beweismaterialien untersuchen und seiner eigenen einberufenden Autorität eins von zwei Dingen empfehlen: 1) Dass von der höheren einberufenden Autorität ein neues Komitee am Ort einberufen wird, um Punkte zu untersuchen, die als zur Debatte stehend erachtet werden; 2) dass die Strafe geändert wird. Ein zur Überprüfung einberufenes Komitee der Beweisaufnahme kann empfehlen, die Strafe zu *erhöhen* oder zu senken. Im Falle einer Überprüfung sanktioniert die einberufende Autorität des Überprüfungskomitees die Untersuchungsergebnisse der Überprüfung und diese neue Sanktion hat nun Vorrang vor der alten Sanktion und muss von der ursprünglichen einberufenden Autorität befolgt werden. Die Überprüfung sollte rasch vonstatten gehen. Ein Antragsteller für eine Überprüfung sollte deren Risiko verstehen.

**FALSCHES ZEUGNIS:** Jeder, von dem herausgefunden wird, dass er wissentlich falsches Zeugnis abgelegt hat, wird umgehend eine beteiligte Partei bei den Anhörungen und kann eine gleich hohe Strafe auferlegt bekommen, wie sie für eine beteiligte Partei bei dieser Anhörung empfohlen worden wäre.

**ARTEN VON KLAGESCHRIFTEN:** Ein Komitee kann sich jegliche zivile oder strafrechtliche Angelegenheit oder Streitigkeit innerhalb des Bereiches der Scientology anhören,

ob die Parteien nun mit einer Organisation verbunden sind oder nicht. Verleumdung, sich entfremdende Ehepartner, Entlassungen, Schulden, Diebstahl, schwere Körperverletzung, Verletzung von Kodizes, Einkommensverlust oder jeder Streitfall oder jede schädliche, inkorrekte Handlung jeglicher Art kann angehört werden. Kläger und Angeklagte sind bei jeder solchen Anhörung gleichermaßen beteiligte Parteien. Es ist nur notwendig, dass die einberufende Autorität eine Klageschrift bezüglich der Angelegenheit herausgibt. Die einberufende Autorität sollte stets eine Klageschrift zu allen Angelegenheiten herausgeben, die für in ihrem Einflussbereich stehende Personen von Nachteil sind, anstatt zu versuchen, eigenmächtig darüber zu urteilen. Irgendjemand kann die Aufmerksamkeit einer einberufenden Autorität auf eine solche Angelegenheit lenken, oder die einberufende Autorität kann aufgrund ihrer eigenen Beobachtung handeln, um ein Komitee einzuberufen, ohne dass ihr eine Beschwerde eingereicht wird. Eigenmächtige, improvisierte Rechtsprechung durch eine einberufende Autorität sollte auf einem Minimum gehalten werden, und alles, was Anlass für solche früher eigenmächtigen Maßnahmen war, sollte zum Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme gemacht werden.

## ZUSAMMENFASSUNG

**ZWECK:** Ein Komitee der Beweisaufnahme wird von irgendeiner höheren Führungskraft der Scientology (wie oben vermerkt) einberufen, ob jemand eine Beschwerde einreicht oder nicht, um sämtliche persönlichen, organisatorischen oder das Feld betreffenden Angelegenheiten, die Rechtsprechung erfordern, zu handhaben.

**ZUSAMMENSETZUNG:** Das Komitee setzt sich aus einem Vorsitzenden, einem Sekretär und zwei bis fünf Komiteemitgliedern zusammen, die von der einberufenden Autorität ernannt werden.

**VORGEHENSWEISE DES KOMITEES:** Die einberufende Autorität legt in ihrer Anweisung an das Komitee (Klageschrift) die zu untersuchende Angelegenheit dar und liefert alle bereits zur Verfügung stehenden Informationen, zusammen mit den Namen aller Personen, die bekanntermaßen darin verwickelt sind oder um Recht ersuchen (beteiligte Parteien). Die Anweisung sollte die Form des St.-Hill-Verwaltungsbriefes vom 7. Mai 63 haben, nachgedruckt im HCO-Verwaltungsbrief vom 8. Aug. 63.<sup>66</sup>

Das Komitee trifft sich so bald wie möglich und jeweils zu einem Zeitpunkt, der die geringste Beeinträchtigung der normalen Arbeit verursachen wird. Beim ersten Treffen werden die Anweisungen und die Informationen untersucht und das Komitee bestimmt, welche weiteren Informationen es benötigen wird, um zu einem Beschluss zu gelangen, und welche Informationen bestätigt werden müssen. Es entscheidet dann, wer für eine Aussage vorgeladen werden soll. Der Sekretär wird angewiesen, dies den Zeugen anzukündigen und sie wissen zu lassen, wann und wo sie benötigt werden.

---

<sup>66</sup> [Anmerkung des Herausgebers: Da die Verwaltungsbriefe, auf die Bezug genommen wird, nicht zur allgemeinen Verteilung gedacht sind, siehe HCO PL vom 31. März 65, RICHTLINIENBRIEFE ÜBER RECHTSPRECHUNG, KORREKTUREN, um die veröffentlichte Form für ein Komitee der Beweisaufnahme einzusehen. ]

Auf den folgenden kurzen Treffen sollte, wenn Zeugen vor dem Komitee erscheinen, der Vorsitzende die Fragen stellen und dafür sorgen, dass sie bei der Sache bleiben. Wenn er seine Fragen abgeschlossen hat, fordert er andere Mitglieder dazu auf, jegliche Fragen zu stellen, von denen sie das Gefühl haben, dass sie dem Komitee helfen würden. Sie *müssen* keine Fragen stellen und sollten nur relevante Fragen stellen. Schließlich fragt der Vorsitzende den Zeugen, ob es irgendwelche weiteren Informationen gibt, die er geben möchte, oder ob es irgendetwas gibt, das er sagen möchte, um irgendeinen falschen Eindruck zu korrigieren, den das Komitee seinem Gefühl nach haben mag.

Der Sekretär macht sich Notizen von diesen Verhandlungen und zusätzlich kann eine Tonbandaufzeichnung angefertigt werden, falls die einberufende Autorität oder der Vorsitzende es für ratsam hält, was es in der Regel ist.

Wenn das Komitee alles Beweismaterial, das es benötigt, zusammengestellt hat, hält es ein letztes Treffen ab, um einen Bericht vorzubereiten. In der Praxis wird es sich als am besten herausstellen, wenn ein Mitglied (der Vorsitzende, der Sekretär oder ein vom Vorsitzenden ernanntes Mitglied) vor dem letzten Treffen einen Berichtsentwurf für das Komitee vorbereitet, welches diesen als Diskussionsgrundlage benutzen kann. Der Bericht (die Untersuchungsergebnisse) sollte die Untersuchungsergebnisse und eine Empfehlung enthalten und wird zusammen mit dem Beweismaterial und jeglichen Tonbändern an die einberufende Autorität geschickt.

**AKTIONEN DER EINBERUFENDEN AUTORITÄT:** Anhand des Beweismaterials und der Untersuchungsergebnisse beurteilt die einberufende Autorität, ob das Beweismaterial vollständig ist oder nicht und ob die Untersuchungsergebnisse und die Empfehlung mit dem Beweismaterial im Einklang stehen. Sie setzt voraus, dass das Komitee seine Arbeit gründlich erledigt hat, und wenn es kein eklatantes, sichtbares Fehlurteil gibt, sanktioniert sie die Untersuchungsergebnisse und weist eine angemessene Führungskraft an, dass sie die Empfehlungen ausführen soll und wie die Angelegenheit zu veröffentlichen ist.

Wenn die Empfehlungen jedoch die Entlassung eines kontinentalen Direktors, HCO-Kontinental-Sekretärs, Assoziations- oder Organisationssekretärs oder eines HCO-Gebietssekretärs beinhalten, müssen die Untersuchungsergebnisse von HCO WW bestätigt werden.

Falls Suspendierung oder Aufhebung der Zertifikate eines Scientologen empfohlen werden, muss dies vor der Verkündung ebenfalls an HCO WW übergeben werden.

Wenn ein Fall abgeschlossen ist, müssen die Papiere an HCO WW geschickt werden.

Schließlich, falls sich irgendjemand durch die Untersuchungsergebnisse eines Komitees geschädigt fühlt, kann die geschädigte Person den Fall von der nächsthöheren Autorität überprüfen lassen, aber sollte über das Risiko in Kenntnis gesetzt werden. Wenn sie sich nach der Überprüfung immer noch geschädigt fühlt, kann sie den Fall von HCO WW überprüfen lassen und von da aus an L. Ron Hubbard senden.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. SEPTEMBER 1963

Persönlich und  
ausschliesslich an:  
Kontinentale  
HCO-Sekretäre  
Kontinentale Direktoren  
Assoziations-  
/Organisationssekretäre  
HCO-Gebietssekretäre  
Bezirksbeauftragte

*Vertraulich*

**BETRIFFT: KOMITEES DER BEWEISAUFNAHME**

An wichtige Scientology Amtsträger:

Ich weise Sie auf den HCO-Richtlinienbrief vom 7. Sept. 63, KOMITEES DER BEWEISAUFNAHME, DIE VERWALTUNG DES RECHTSSYSTEMS DER SCIENTOLOGY, hin.

Bitte **verwenden** Sie dieses Verfahren bei **Allen** Forderungen, Verstößen und Missetätern. Verwenden Sie es ausgiebig und fangen Sie sofort mit allen unerledigten Fällen an. Heben Sie alle Ethik-Komitees auf. Hören Sie auf, irgendwelche eigenmächtigen Disziplinarmaßnahmen zu verwenden, die Sie normalerweise ergreifen würden, und verwenden Sie stattdessen Komitees der Beweisaufnahme.

Sie werden feststellen, dass es Sie um beträchtliche Sorgen erleichtert und lange ausstehende Angelegenheiten erledigt.

Dieses System wurde im Experiment und in der tatsächlichen Anwendung zu einer ausgezeichneten Form entwickelt, die im HCO PL vom 7. Sept. 63 vollständig beschrieben ist. Es funktioniert. Scientologen akzeptieren es, wo sie niemals irgendein anderes Mittel ordnungsgemäßer Rechtsprechung akzeptiert haben.

Ich war niemals in der Lage, Ihnen all die Hilfe und Autorität zu geben, die Ihre Arbeit erfordert; dennoch müssen Sie eine gewaltige Menge manchmal aufsässiger Leute, unbegründeter Forderungen und Missetäter in den Griff bekommen. Und Ihre eigenen, humanitären Instinkte kommen allgemeiner Disziplin oft in die Quere. Ich weiß, dass meine es tun. Dennoch müssen Leute, die ihre Pflicht nicht erfüllen oder andere durcheinander bringen, im Zaum gehalten werden, damit sie das Leben anderer nicht ruinieren. Man hat dieses Problem die ganze Zeit. Ich habe gesehen, wie jemand, der einen hohen Risikofaktor darstellte, einem halben Dutzend Menschen ihre Arbeitsstelle und ihr Glück kostete. Oftmals schützen wir unsere eigenen Leute nicht vor solchen Dingen, sollten es aber tun.

Ich habe jetzt Komitees der Beweisaufnahme in vier verwickelten Situationen verwendet, zwei davon technischer, zwei häuslicher Natur, und in allen Fällen wurden vollständige und ordentliche Resultate erzielt.

Ich muss Ihre Amtsgewalt und Position stärken. Die beste Art und Weise, auf die ich das bewerkstelligen kann, besteht darin, Ihnen zu raten, Komitees der Beweisaufnahme in allen Anspruchs- und Disziplinarangelegenheiten zu verwenden.

Als Führungskraft werden Sie durch solche Probleme oft in schlimme Schwierigkeiten gebracht. Sie haben nicht die Zeit, sich alles anzuhören, was dazu gesagt werden könnte. Sehr oft sind Sie gezwungen, aufgrund eines in Sekundenschnelle gefällten Urteils zu handeln. Sie können leicht beschuldigt werden, nur die letzte Person zu begünstigen, die mit Ihnen gesprochen hat. Auf diese und andere Art und Weise können Ihre Zeit, Ihre Effektivität und Ihr Ruf Schaden erleiden.

Hören Sie auf, sich über "den ungerechtfertigterweise entlassenen Mitarbeiter" Sorgen zu machen, oder über die Disziplinarmaßnahme, die zu empfehlen, Sie genötigt waren. Verwenden Sie stattdessen das System der Komitees der Beweisaufnahme, finden Sie die ganze Wahrheit heraus, stellen Sie sicher, dass alle Seiten angehört werden, und tun Sie, was vom Komitee empfohlen wird – dann werden Sie Gerechtigkeit, Kontrolle über Ihre Leute und einen besseren Schutz für sie haben.

Die Entlassung eines Mitarbeiters ist eine grausame Angelegenheit. Aufhebung von Zertifikaten ist ein furchtbarer Schlag. Schlechtes Auditing mag für einen PC eine Katastrophe sein. Wenn solche oder geringfügigere Dinge getan werden, sollten wir vollkommen sicher sein, dass wir 1) alles in unserer Macht stehende getan haben, um das ursprüngliche Verbrechen zu verhindern, indem wir von Anfang an gute Disziplin aufrechterhalten haben, und 2) wir nur gehandelt haben, nachdem die vollständige Wahrheit der Angelegenheit angehört wurde und 3) wir Vorsorge gegen zukünftige schlimme Vorfälle getroffen haben. Das System der Komitees der Beweisaufnahme tut all das.

Ich habe überall umhergesucht in dem Versuch, Ihnen dabei zu helfen, Ihren Posten zu halten und die Aufgabe zu erfüllen. Und der effektivste Beitrag, den ich für Sie persönlich als wichtigen Amtsträger der Scientology leisten kann, ist das System der Komitees der Beweisaufnahme. Ich will damit in keinster Weise andeuten, dass Sie es bisher schlecht gemacht haben. Aber ich weiß nicht, wie Sie ohne dieses System überlebt und Ihre Aufgabe erledigt haben.

Studieren Sie es also gut und nutzen Sie es wirkungsvoll in allen Anspruchs- und Disziplinarangelegenheiten, und Sie und die gesamte Scientology werden aufgrund dessen sehr viel glücklicher sein.

Lesen Sie die "Zusammenfassung" des Richtlinienbriefes vom 7. Sept. 63. Es ist nicht annähernd so kompliziert, wie es klingt.

Mit freundlichen Grüßen,

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 11. NOVEMBER 1963

(Zusatz zum HCO PL vom 7. Sept. 63  
Komitees der Beweisaufnahme,  
Verwaltung des Rechtssystems der Scientology)

CenOCon  
Missionen  
Feld

### **KOMITEES DER BEWEISAUFNAHME**

Ein bestehendes Komitee der Beweisaufnahme schließt die Forderung nach Einberufung eines Komitees der Beweisaufnahme seitens beteiligter Parteien am ursprünglichen Komitee der Beweisaufnahme aus.

Solche Beweismaterialien gehören normalerweise in das bestehende Komitee der Beweisaufnahme und sollten von ihm gehört werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER 24. FEBRUAR 1965

Wiedervervielfältigen  
Missionen

**ZUSATZ ZUM HCO-POLICY VOM 7. SEPT. 63**  
**KOMITEES DER BEWEISAUFNABME, DIE**  
**VERWALTUNG DES RECHTSSYSTEMS DER SCIENTOLOGY**

Wenn die einberufende Autorität Grund zur Annahme hat, dass ein Komitee der Beweisaufnahme, so wie es ernannt ist, in seinen Aktivitäten nicht energisch ist, oder wenn Beweise dafür existieren, dass es Beweise unterdrückt; oder wenn der einberufenden Autorität die vorherrschende Stimmung des ernannten Komitees träge und nachlässig vorkommt, oder dieses ohne Beweise zugunsten oder gegen die beteiligten Parteien voreingenommen erscheint; oder wenn das Komitee der Beweisaufnahme mit einer Hexenjagd beginnt, die über den Rahmen seiner Direktive von der einberufenden Autorität hinausgeht; oder wenn das Komitee der Beweisaufnahme gegenüber der klaren Tatsache dazu zu neigen scheint, tatsächliche Schuld zu übersehen; oder wenn es über Verbrechen schwerer Natur hinwegzusehen scheint, kann die einberufende Autorität veranlassen, dass jedes einzelne der Mitglieder des Komitees durch einen neu ernannten Beauftragten einer Überprüfung auf Verbrechen ähnlicher Natur hin unterzogen wird. Doch wenn das der Fall ist, soll jedes so entdeckte Verbrechen, wenn es auf die Stufe von schwerem Verbrechen in Scientology hinausläuft, Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme werden, da die vom neu ernannten Beauftragten mit welchen Mitteln auch immer erlangten Beweise nicht als unter dem Auditorenkodex, sondern unter der Überschrift der Rechtsprechung erhalten betrachtet werden dürfen. Die einberufende Autorität kann dann ein neues Komitee der Beweisaufnahme einberufen, um über das verstoßende Mitglied oder die verstoßenden Mitglieder des ursprünglichen Komitees wie auch die beteiligten Parteien, die ursprünglich unter Vernehmung standen, zu verhandeln.

---

Eine einberufende Autorität höherer Stufe kann ein Komitee der Beweisaufnahme für eine Führungskraft auf einer niedrigeren Ebene einberufen, die die Vollmacht hatte, ein Komitee der Beweisaufnahme einzuberufen, die es aber nicht tat, obwohl es eindeutig notwendig war. In einem solchen Fall soll die Klageschrift "Vernachlässigung bei der Rechtsprechung" erklären und die Autorität niedrigerer Stufe als die beteiligte Partei nennen. Das ernannte Komitee muss nach jeglichen nicht enthüllten Verbrechen oder anderen begangenen Unterlassungen der auf diese Weise genannten beteiligten Partei suchen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. MÄRZ 1965

Wiedervervielfältigen  
Ausgabe für die breite  
Öffentlichkeit

*HCO (Abteilung 1)*

*Rechtsprechung*

**RECHTSPRECHUNGS-AMNESTIE-RICHTLINIE**

AMNESTIE: Ein allgemeiner Straferlass für vergangene Vergehen; das Gewähren eines solchen Straferlasses; etwas vergessen oder absichtlich darüber hinwegsehen; eine Bestrafung für vor dem Amnestiedatum liegende Vergehen – bekannt oder unbekannt – null und nichtig zu erklären; Vergebung von vergangenen kriminellen oder antisozialen Handlungen. Das Entfernen der Namen von Verbrechern aus Akten der Kategorie "polizeilich gesucht".

Eine Amnestie ist von allgemeiner Natur und wenn sie herausgegeben wird, so betrifft sie jeden.

Eine Amnestie wird unter L. Ron Hubbard, Gründer, oder dem Vorsitzenden des internationalen Vorstandes herausgegeben, um ein Ereignis von extremer Wichtigkeit in Scientology besonders hervorzuheben.

Der zweite Zweck einer Amnestie besteht darin, persönlichen Verstimmungen und Verpflichtungen aufgrund von Withholds ein Ende zu setzen und es zu ermöglichen, dass diese von Auditoren mit Leichtigkeit auditiert werden können.

Ein dritter Zweck besteht darin, zu verhindern, dass sich persönlicher Groll gegen Scientology, Orgs und Individuen aufbaut, da so gesinnte Personen immer aufgrund ihrer eigenen Overt-Handlungen und den sich daraus ergebenden Withholds kritisch oder bössartig sind, oder einfach, aus Angst, was wir über sie entdecken können. Das beendet den Zyklus für solche Leute.

Mit einer Amnestie ist klar gemeint, dass Taten von krimineller oder strafbarer Natur vergeben und von unserer Vergeltung oder Bestrafung ausgeschlossen werden.

Finanzielle oder andere Verpflichtungen oder Taten, die unter die Bezeichnung "zivilrechtlicher" Natur fallen, sind in einer Amnestie speziell nicht gemeint.

Straftaten resultieren in Bestrafung.

Rein zivilrechtliche Angelegenheiten können nur in Zivilprozessen resultieren.

Mit einer Amnestie wird eindeutig beabsichtigt, nur antisoziale oder Anti- Scientology-Handlungen abzudecken, und es wird eindeutig nicht beabsichtigt, Schulden, Verträge oder derartige Vereinbarungen oder Verpflichtungen abzudecken.

Suspendierte Zertifikate oder Klassifizierungen werden durch eine Amnestie wiederhergestellt.

Alle Strafurteile von Komitees der Beweisaufnahme, außer wenn sie finanzielle Angelegenheiten oder die Aufhebung von Zertifikaten betreffen, werden durch eine Amnestie vollständig zurückgezogen.

Die Aufhebung von Zertifikaten, Klassifizierungen und Auszeichnungen *kann* durch eine Amnestie *nicht* aufgehoben werden und daher werden diese durch eine Amnestie nicht wiederhergestellt.

Aufhebungen von Zertifikaten und Auszeichnungen kommen nur vor, wenn die Person Scientology verlassen hat. Dies geschieht aufgrund von fehlendem Fallgewinn. Fallgewinn kann bei einer Person, die beständig feindselige Taten gegen ihre Mitmenschen begeht, nicht auftreten. Alle chronischen Fälle ohne Fallgewinn, die trotz allen Auditings nicht vorwärts kommen, lassen sich auf wiederkehrende feindselige Handlungen zurückführen, die die Person heimlich gegen ihre Mitmenschen unternimmt – nicht in der Vergangenheit, sondern in der Gegenwart während der Zeitperiode des Auditings. Daher ist eine Amnestie bei Aufhebungsangelegenheiten nutzlos. Solche Personen müssten zuerst mit ihrem fortwährenden antisozialen Verhalten aufhören und wieder ausgebildet oder auditiert werden.

Vergehen, die nach Mitternacht des Erscheinungsdatums einer Amnestie auftreten, werden von der Amnestie nicht erfasst. J je

Die Häufigkeit von Amnestien wird allein durch die Häufigkeit neuer Triumphe von bedeutender allgemeiner Wichtigkeit für Scientology bestimmt. Helfen Sie dabei, dass diese geschehen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. MÄRZ 1965

Ausgabe II

Allgemein nicht Wieder-  
vervielfältigen  
An öffentlichen Anschlag-  
brettern der Org auszu-  
hängen

*HCO (Abteilung 1)*

*Rechtsprechung*

**ZERTIFIKATSAUFHEBUNG**

Zertifikate und Auszeichnungen werden nur aufgehoben, wenn jemand seinen Weggang von Scientology bekannt macht, um eine Splittergruppe zu gründen, eine Splittergruppe gründet, seinen Weggang von Scientology auch nur bekannt macht (aber nicht weil er eine Org, einen Ort oder eine Stelle verlässt oder aufgrund von Tod) oder wenn jemand eine bzw. mehrere unterdrückerische Handlungen begeht (siehe HCO PL 7. März 65 I, UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN, UNTERDRÜCKUNG DER SCIENTOLOGY UND VON SCIENTOLOGEN).

Einschreibung in, Beschäftigung durch oder direkte wissentliche Unterstützung für eine Gruppe, die der Scientology antagonistisch gegenübersteht oder danach trachtet, die Scientology zu unterdrücken, sowie Einschreibung in einer Gruppe, die nach der Zertifizierung in Scientology einem abweichenden Weg folgt, bringen eine Aufhebung von Zertifikaten - erworbenen wie ehrenhalber verliehenen allen Klassifizierungen und anderen Auszeichnungen jeglicher Art mit sich.

Aufhebung von Zertifikaten geschieht ausschließlich aus den obigen Gründen oder für das Begehen unterdrückerischer Handlungen (siehe HCO PL 7. März 65 I, UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN, UNTERDRÜCKUNG DER SCIENTOLOGY UND VON SCIENTOLOGEN). Alle anderen Verstöße werden, soweit sie Änderungen von Zertifikaten, Auszeichnungen und Klassifizierungen betreffen, durch Suspendierung von Zertifikaten, Klassifizierungen oder Auszeichnungen oder Herabstufung auf niedrigere Zertifikate oder Auszeichnungen durch ein Komitee der Beweisaufnahme geahndet. Von einem Komitee der Beweisaufnahme können andere Strafen als solche, die den Status betreffen, empfohlen werden.

Bei offensichtlichen Gründen erfordert Aufhebung kein Komitee der Beweisaufnahme (die Person ist im Fall einer Abkehr oder eines Schwerverbrechens in der Regel nicht als Beteiligter verfügbar).

Aufhebung kann von jedem HCO-Sekretär oder jedem Komitee der Beweisaufnahme empfohlen werden.

Nur der Vorsitzende des Internationalen Vorstands darf endgültig Zertifikate und Auszeichnungen aufheben, da er die herausgebende Autorität ist, auch wenn die Aufhebung von HCOs oder Komitees der Beweisaufnahme empfohlen wird.

Jede Empfehlung zur Aufhebung von Zertifikaten oder Auszeichnungen muss von tatsächlichem Beweismaterial für die bekannt gemachte Abkehr von Scientology für die Abkehr oder für das Begehen einer unterdrückerischen Handlung begleitet sein.

Gegen die Aufhebung darf von der beschuldigten oder bestraften Person oder Gruppe um Rekurs ersucht werden, indem bei der nächstgelegenen einberufenden Autorität ein Antrag auf Abhaltung eines Komitees der Beweisaufnahme in dieser Sache gestellt wird. Ein solches Komitee darf nur Beweise darüber anhören, dass der Bericht über die Abkehr und damit zusammenhängende Berichte oder Berichte über unterdrückerische Handlungen wahr oder falsch sind (siehe HCO PL 7. März 65 I, UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN, UNTERDRÜCKUNG DER SCIENTOLOGY UND VON SCIENTOLOGEN). Ein solches Komitee der Beweisaufnahme folgt den üblichen Verfahrensweisen und Weiterleitungen, aber es muss einberufen werden, wenn es verlangt wird.

Ein Gesuch um Rekurs muss innerhalb eines Monats nach Erhalt der Benachrichtigung über die Aufhebung eingereicht werden und an den nächsten HCO-Sekretär adressiert sein.

### HCO-MASSNAHMEN

Um ein einzelnes Zertifikat, Zertifikate oder Auszeichnungen bzw. alle Zertifikate und Auszeichnungen aufzuheben, unternimmt ein HCO-Sekretär die folgenden Schritte:

1. Er erhält direkte Beweise für die Abkehr von Scientology wie zum Beispiel unterdrückerische Handlungen; die öffentlich erklärte Absicht der Abkehr von Scientology; Forderung nach Rückerstattungen; Beschuldigungen des Betrugs; das Erhalten von Behandlung durch eine Splittergruppe; Abhängigkeit von anderen geistigen oder philosophischen Verfahrensweisen als Scientology (mit Ausnahme medizinischer oder chirurgischer) nach der Zertifizierung, Klassifizierung oder Auszeichnung; Verzicht auf alle Zertifikate, Klassifizierungen und Auszeichnungen (aber nicht bei Verzicht auf Posten, Positionen oder Niederlassungen); Aufdeckung von Diebstahl oder Spionage für eine andere Gruppe oder die Regierung; öffentliche Beschuldigung oder Verurteilung der Scientology durch die Person oder Gruppe; oder ähnliche Daten, die Feindseligkeit gegenüber Scientology aufzeigen, wie in "Unterdrückerische Handlungen" beschrieben (siehe HCO PL 27. März 65 I, UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN, UNTERDRÜCKUNG DER SCIENTOLOGY UND VON SCIENTOLOGEN).
2. Er prüft die Korrektheit der Information gründlich nach.
3. Er schickt ein Empfehlungsschreiben folgenden Inhalts an den Vorsitzenden des internationalen Vorstands:

An: L. Ron Hubbard

Von: HCO:

Sekretär:

Betrifft: Aufhebung von Zertifikaten, Klassifizierungen und Auszeichnungen von (Name der Person in Großbuchstaben)

Ich empfehle die Aufhebung der Zertifikate, Klassifizierungen und Auszeichnungen von (Name der Person oder Gruppe in Großbuchstaben) aus folgenden Gründen:

- a. (Angabe aller Umstände. Bleiben Sie bei beweisbaren Fakten und befassen Sie sich nicht mit verleumderischen oder kritischen Bemerkungen.)

Ich habe das Beweismaterial untersucht und befinde es nach bestem Wissen und Gewissen als korrekt.

Unterzeichnet:

HCO:

Sekretär:

4. Eine Kopie des Briefes wird sofort am öffentlichen Anschlagbrett ausgehängt und das Original mit schnellster Post nach Saint Hill geschickt.
5. Sollte die Situation nicht mehr bestehen und die Person widerrufen, während der Brief unterwegs ist, muss ein Telegramm oder eine Funknachricht an Saint Hill geschickt werden, die den Brief zurückzieht.
6. Der HCO-Sekretär, der das Gesuch eingereicht hat, erhält einen Brief vom Vorsitzenden, den er an die Person ausliefern muss und der die Aufhebung als Tatsache bestätigt.
7. Falls die Situation nicht mehr besteht, bevor der Person der Brief ausgeliefert wird, liefert er ihn nicht aus, sondern schickt ihn nach Saint Hill zurück.
8. Er legt eine Kopie des Saint-Hill-Briefes in den örtlichen Rechtsakten ab, hängt eine Kopie am örtlichen öffentlichen Anschlagbrett aus, legt eine weitere Kopie in die Akte der Person in den örtlichen Zentralakten ab, lässt einen Eintrag im Verzeichnis für Zertifikate und anderen zur Sache gehörenden Aufzeichnungen vornehmen. (Saint Hill veröffentlicht die Bekanntmachung unter der Rubrik Rechtsmitteilungen in *The Auditor*.)
9. Er schickt den Aufhebungsbrief an die Person weiter.
10. Er wartet einen Monat auf ein etwaiges Gesuch um Rekurs, was die Einberufung eines Komitees der Beweisaufnahme erforderlich machen würde.

11. Er lässt das Komitee einberufen oder betrachtet die Sache als abgeschlossen, wobei ein Monat die Frist ist, innerhalb derer die Person ein Komitee der Beweisaufnahme beantragen kann. Ungeachtet der Untersuchungsergebnisse des Komitees der Beweisaufnahme darf kein HCO-Mitarbeiter für die obige Verfahrensweise angeklagt oder bestraft werden.
12. Der HCO-Sekretär versucht die tatsächlichen Zertifikate, Klassifizierungen und Auszeichnungen zurückzubekommen, nachdem die Monatsfrist abgelaufen oder das Komitee zusammengetreten ist und die Vorwürfe bestätigt hat. Dies ist nicht sehr wichtig, aber es sollte etwas versucht werden wie zum Beispiel ein Brief, der sie verlangt oder eine Belohnung für jeden, der sie sich beschaffen und sie alle an HCO weiterleiten kann. Sie null und nichtig zu erklären beinhaltet, deren Aufhebung an die Öffentlichkeit des Gebietes der Person zu berichten und jeden, der anruft oder nachfragt und sich für die Person interessiert, während so vielen Jahren über die Tatsache zu informieren, wie die Person keine Schritte unternimmt, neue Zertifikate zu erlangen.

---

Die Erfahrung zeigt es ganz klar, dass wenige - falls überhaupt welche - Personen, die die Scientology verlassen, saubere Hände haben. Sie begehen fortwährende Overts und können daher im Processing nicht gewinnen. Sie sind in der Regel nicht mehr da und wären für ein Komitee der Beweisaufnahme nicht verfügbar, falls eines einberufen würde, um Beweise zu sammeln, und daher wird mit Komitees der Beweisaufnahme in Aufhebungsfällen nur Zeit verbraucht.

Wenn wir dem Druck schließlich entkommen wollen, diese auf ein Verbrechen zu beschränken, das ein Komitee der Beweisaufnahme nach sich zieht, müssen wir a) unserer Fakten sicher sein und b) keine offenkundigen Ungerechtigkeiten begehen, wenn wir davon Gebrauch machen.

Der HCO-Sekretär kann gewöhnlich ausgedehnten Schaden verhindern und die Person oft zur Vernunft bringen, wenn er die Aufhebung, bevor sie ausgeführt wird, aushängt. HCO-Fehler beim Aushang dürfen keinen Verweis von HCO-Personal oder Zuerkennung von Schadenersatz nach sich ziehen.

Falls die Person zur Vernunft kommt, bevor der endgültige Brief von Saint Hill ausgeliefert wird, dann tun Sie Folgendes:

- A. Sagen Sie der Person, dass sie damit aufhören soll, heimliche Overts in der Gegenwart zu begehen, damit sie Fallgewinn erlangen kann.
- B. Verlangen Sie einen Brief von der Person an alle Personen jeder Gruppe und an alle Kritiker, die von ihr beeinflusst wurden. Der Brief soll beinhalten, dass die unterdrückerischen Handlungen oder die Abkehr von Scientology ein Fehler waren. Des Weiteren soll er alle eigenen unehrenhaften Motive - aber nicht: "kein Fallgewinn" - enthalten sowie ein Versprechen an die Gruppe oder die beeinflussten Leute, dass der Schreiber aufhören wird, fortwährende Overts in der Gegenwart zu begehen, und versuchen wird, sich zu bessern. Jede betrogene oder sexuell geschädigte Person und jede

vom Missetäter getäuschte Gruppe muss ebenfalls eine vollständige schriftliche Entschuldigung, angemessene Schadenswiedergutmachung und/oder volle Rückerstattung aller Beträge erhalten, die vom Missetäter im Zuge seiner Täuschung in Rechnung gestellt worden sind. Diese Briefe oder Bekenntnisse dürfen keine Behauptungen enthalten, die andere, Auditoren oder die Scientology beschuldigen.

- C. Ordnen Sie einige wirksame wiederholende Ausbildung oder Prozessing der Abteilung 2 (Ausbildung und Prozessing) auf Kosten der Person an, wobei Sie seine Möglichkeit, Spendenbeiträge zu entrichten, jedoch nicht maßlos überschreiten.
- F. Machen Sie in der Akte der Person in den Zentralakten einen Vermerk über den Vorfall und legen Sie alle Papiere und einen Bericht in den Rechtsakten ab, da sich solche Fälle oft wiederholen, denn diese Leute frönen geheimen Lastern oder begehen lieber verdeckt feindselige Handlungen, um "ihre Umgebung in Ordnung zu bringen", als zu auditieren. In Kürze: Sie haben andere Lösungen, die ihrer Meinung nach funktionieren und stets antisozial sind.
- E. Wenn der HCO-Sekretär zu einem späteren Zeitpunkt auf die Person aufmerksam wird und sie gut voranzukommen und Fallgewinn zu erzielen scheint, wird dieser Umstand in den Rechtsakten und in der Akte der Person in den Zentralakten vermerkt, aber innerhalb von Wochen oder Monaten sollte kein solcher Eintrag vorgenommen werden.

Man folgt der exakt gleichen Verfahrensweise, *wenn die Person, deren Zertifikate usw. aufgehoben wurden, ihr gutes Ansehen wiederherstellen möchte, mit Ausnahme von E.* In diesem Fall ist es:

- E. Eins: Schreiben Sie die Person auf dem Akademie-HAS-Kurs ein, damit sie ganz von vorne beginnt, falls der D of T sie haben möchte, informieren Sie den Vorsitzenden in Saint Hill und vermerken Sie den Umstand in den örtlichen Rechtsakten und in der Akte der Person in den Zentralakten.

Um das Wesentliche zu wiederholen: Abkehr von Scientology resultiert aus fortwährenden Overts, die Fallgewinn zum Stillstand bringen; der Abkehr wird mit Aufhebung sämtlicher Zertifikate, Klassifizierungen und Auszeichnungen begegnet; der Verstoß der Abwendung von Scientology fällt nicht mehr unter Komitees der Beweisaufnahme und Amnestien.

L. RON HUBBARD  
Gründer



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 Disziplinkodex, 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 verlorengelassen 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 Stimulation 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 COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER 12 JULY 1971

Issue III

Adds to HCO PL 7 March 1965  
Offenses and Penalties

Remimeo  
HAS Hat  
I & R Hats

**OFFENSES AND PENALTIES**  
**ADDITION**

Added to Misdemeanors as contained in HCO Policy Letter 7 March 1965 OFFENSES AND PENALTIES are the following:

- Invoicing and/or depositing cheques obtained in confidence,
- Giving Org Services on the basis of confidence cheques received without having had the confidence cheque made good and correctly invoiced and banked first.

Definition of "Confidence cheque" – a cheque known by the person accepting it as NOT valid and covered by funds at time of acceptance, but accepted nevertheless on basis of promise by the drawer to make it good at a later date.

Penalties for Misdemeanors apply.

HCO Aide  
for  
L. RON HHUBBARD

LRH:HE:tl



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 29. JULI 1971

Ausgabe II

(Gilt für alle Scientology-Orgs und -Gruppen –  
alle S.O.-Orgs und -Aktivitäten)

Remimeo  
Hüte von HCO-  
Gebietssekretären  
PPO-Hüte  
Rekruter-Hüte  
Dir-I&R-Hüte  
Ethik-Officer-Hüte  
Hut des Direktors für Per-  
sonalverbesserung  
Hut des Direktors für Org-  
Korrektur  
LRH-Comm-Hüte

**STRAFEN FÜR DAS EINSTELLEN ODER REKRUTIEREN VON AN-  
STALTSFÄLLEN ODER GEISTESKRANKEN PERSONEN**

(kommt zum HCO PL vom 7. MÄRZ 65R II, VERSTÖSSE UND STRAFEN, hinzu)

Das Einstellen oder Rekrutieren von Anstaltsfällen oder Personen mit irgendeiner psychiatischen Vergangenheit oder von geisteskranken Personen für Scientology- oder S.O.-Orgs, -Gruppen oder -Aktivitäten ist *ausdrücklich* verboten.

Ein Anstaltsfall ist jemand, der für irgendeine Zeitspanne in einer Einrichtung für Geistesranke, einer psychiatischen Klinik oder einer Nervenklinik war oder unter irgendeiner psychiatischen Behandlung stand, egal ob er psychiatischen Behandlungen und/oder medizinischen Therapien und Elektroschocktherapien ausgesetzt war oder nicht.

Geisteskrankheit wird definiert als "die offene oder versteckte, aber immer komplexe und fortwährende Entschlossenheit, zu schaden oder zu zerstören". (Bezugsmaterial: HCOB 28. NOV. 70, C/S-SERIE NR. 22, PSYCHOSE)

Wir haben nichts gegen die geistesranke Person oder Anstaltsinsassen. Aber wir dürfen andere Mitarbeiter nicht den unverhohlenen und rachsüchtigen Aktionen der wahrhaft Geisteskranken aussetzen und dennoch stabile Orgs und sichere Mitarbeiter erwarten.

Geisteskrankheit kann gehandhabt werden und wird gehandhabt. Aber es ist eine kunstgerechte Aktion, die nur für Preclears bestimmt ist – nicht für Mitarbeiter.

Deshalb:

- 1. Jeder, der einen Anstaltsfall oder eine geisteskranke Person für eine Scientology- oder S.O.-Org, -Gruppe oder irgendeine -Aktivität einstellt oder rekrutiert, unterliegt einem Komitee der Beweisaufnahme, mit der Anklage von Verbrechen gegen die Scientology.**
- 2. Sämtliches Rekrutierungspersonal in jeglicher Scientology- oder Sea-Org-Org oder Aktivität oder Feldgruppe, HCO-Gebietssekretäre und Assistierende HCO-Aides werden mit der Pflicht und Verantwortlichkeit der konsequenten Anwendung dieser Policy betraut sowie mit der Aufgabe, Scientology- und S.O.-Orgs, -Gruppen und -Aktivitäten und deren Mitarbeiter vor jeglichem destruktiven oder R/S-enden Personal zu schützen.**

L. RON HUBBARD

Gründer

Unter Mithilfe des HCO-Aide

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 23. DEZEMBER 1965  
(Ersetzt HCO Policy Letter vom 7 März 1965, Ausgabe I,  
dessen Datum ursprünglich fehlerhaft mit 1. März 1965 angegeben wurde<sup>67</sup>)

Allgemeine Non-  
Remimeo-Ausgabe  
An der öffentlichen  
Anschlagtafel aufzuhängen

*(HCO Abteilung 1)*

**ETHIK**

**UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN -  
UNTERDRÜCKUNG VON SCIENTOLOGY UND SCIENTOLOGEN  
DIE FREIWILD-REGEL**

Aufgrund der extremen Dringlichkeit unserer Mission habe ich daran gearbeitet, einige der grundlegenden Hindernisse für unseren Fortschritt zu beseitigen.

Der hauptsächliche Stolperstein, der alles andere weit überragt, ist das Durcheinander, das wir aufgrund von **Potentiellen Quellen von Schwierigkeiten** und ihren Beziehungen zu Unterdrückerischen Personen oder Gruppen haben.

Eine **Potenzielle Quelle von Schwierigkeiten** ist als eine Person definiert, die – während sie in der Scientology aktiv oder ein PC ist – dennoch mit einer Person oder Gruppe in Verbindung bleibt, welche eine Unterdrückerische Person oder unterdrückerische Gruppe ist.

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

**Unterdrückerische Handlungen** sind Handlungen, die darauf berechnet sind, Scientology oder einen Scientologen zu behindern oder zugrunde zu richten; diese Handlungen sind in diesem Policy Letter ausführlich aufgeführt.

Ein Scientologe, der in die Situation verstrickt ist, in der Scientology zu sein, während er noch immer mit einer Unterdrückerischen Person oder Gruppe in Verbindung steht, bekommt dadurch ein Gegenwärtiges Problem von ausreichender Größenordnung, dass Fallge-

---

<sup>67</sup> Anm.d.Übs.: Diese Ausgabe vom 23.Dezember 1965 änderte "Rechtsprechung" zu "Ethik" ab, und "Abteilung 2" (gemäß früherem Org Board-Nummerierungssystem) zu "Abteilung 4". Außerdem wurde Abschnitt B(1) und die drei Absätze, die E folgen, hinzugefügt.

winn verhindert wird, da nur ein PTP den Fortschritt eines Falles zum Stillstand bringen kann. Nur ARK-Brüche verschlechtern einen Fall. Zu dem PTP kommen noch ARK-Brüche mit der Unterdrückerischen Person oder Gruppe hinzu. Das Ergebnis ist kein Gewinn oder die Verschlechterung eines Falles aufgrund der unterdrückerischen Verbindung in der Umgebung. Jeder Scientologe kann sich vermutlich aus seiner eigenen Erfahrung an einige solcher Fälle und die darauf folgende Verstimmung bei ihnen erinnern.

Es kann nichts Nutzbringendes geschehen, bis die Umgebung gehandhabt ist. Ganz im Gegenteil. Bei dem empörendsten von diesen Vorfällen verschlechterte sich der Fall des Scientologen, und die Unterdrückerische Person bzw. Gruppe schickte endlose Berichte an die Presse, Polizei, Behörden und die Öffentlichkeit im Allgemeinen.

Wenn man die Potentielle Quelle von Schwierigkeiten, den Preclear, der hierin gefangen ist, nicht dazu bringen kann, etwas in Bezug auf die Umgebung zu unternehmen, um die Situation zu beenden, dann hat man einen PC oder Scientologen, der vielleicht einen Cave-In erleidet oder squirrelt, weil er keinen Fallgewinn bekommt, und man hat auch eine Umgebung, die gegenüber Scientology feindselig ist.

Dieser Policy Letter gibt die Mittel an und setzt die Policy dafür fest, wie man erreicht, dass die oben genannte Situation in Ordnung gebracht wird.

Eine Potentielle Quelle von Schwierigkeiten darf kein Prozessing erhalten, bis die Situation gehandhabt ist.

Eine Unterdrückerische Person oder Gruppe wird zu "Freiwild".<sup>68</sup>

Mit **Freiwild** ist gemeint, dass sie nicht länger unter dem Schutz der Kodizes und der Ordnung der Scientology oder den Rechten eines Scientologen stehen.

Die Familienmitglieder und Anhänger von Unterdrückerischen Personen oder Gruppen dürfen kein Prozessing erhalten. Es spielt keine Rolle, ob sie Scientologen sind oder nicht. Wenn Familienmitglieder oder Anhänger von Unterdrückerischen Personen oder Gruppen auditiert werden, dann ist jeder Auditor, der das macht, eines Vergehens schuldig. (Siehe: HCO PL 7. MÄRZ 65 III, VERSTÖßE UND STRAFEN)

Eine Potentielle Quelle von Schwierigkeiten, die es wissentlich zulässt, dass sie selbst oder die Unterdrückerische Person auditiert wird, ohne den Auditor oder Scientology-Autoritäten zu informieren, macht sich eines Verbrechens schuldig. (Siehe: HCO PL 7. MÄRZ 65 III, VERSTÖßE UND STRAFEN)

## UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN

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

---

<sup>68</sup> Anm.d.Übs.: Siehe HCO PL vom 21. Oktober 1968, "Aufhebung von Freiwild"

Solche unterdrückerischen Handlungen umfassen:

- öffentlich Scientology oder Scientologen, die bei Scientology-Organisationen in gutem Ansehen stehen, verleugnen
- öffentliche Aussagen, die gegen die Scientology oder Scientologen gerichtet sind, mit Ausnahme von Aussagen vor einem Komitee der Beweisaufnahme, das ordnungsgemäß einberufen wurde
- Gesetzgebung oder Verordnungen, Vorschriften oder Gesetze, welche auf die Unterdrückung der Scientology ausgerichtet sind, vorzuschlagen, zu empfehlen oder dafür zu stimmen.
- Scientologen wegen der Ausübung von standardgemäßer Scientology für schuldig zu erklären
- Im Rahmen von staatlichen oder öffentlichen Untersuchungen der Scientology als Zeuge der Gegenseite auszusagen, um die Scientology zu unterdrücken
- Anzeigen gegen Scientology oder Scientologen bei Behörden erstatten oder die Androhung einer solchen Anzeige, in der Bemühung, Scientology oder Scientologen darin zu unterdrücken, standardgemäße Scientology zu praktizieren oder zu empfangen
- Einen Zivilprozess gegen irgendeine Scientology-Organisation oder irgendeinen Scientologen einzuleiten, einschließlich wegen der Nichtzahlung von Rechnungen oder weil Einzahlungen nicht rückerstattet wurden, wenn man nicht zuerst den Vorsitzenden in Saint Hill auf die Angelegenheit aufmerksam gemacht hat und eine Antwort erhalten hat
- Die teilweise oder vollständige Rückerstattung von Gebühren zu verlangen, die für Standard-Ausbildung oder -Prozessing bezahlt wurden, die bzw. das tatsächlich erhalten wurde oder teilweise erhalten wurde und immer noch genommen werden könnte, aber nur deswegen nicht geliefert wurde, weil die Person, die die Rückerstattung verlangt, wegging (die Gebühr muss rückerstattet werden, aber dieses Policy Letter findet Anwendung)
- Anti-Scientology-Briefe an die Presse zu schreiben oder Daten, die gegen Scientology oder Scientologen gerichtet sind, an die Presse zu geben
- Als Zeuge der Gegenseite öffentlich gegen Scientology aussagen
- Fortgesetzte Mitgliedschaft in einer Abweichlergruppe
- Fortgesetzt einer Person oder Gruppe anhängen, die von HCO zur Unterdrückerischen Person oder Gruppe erklärt worden ist
- Eine Person, die nachweislich unterdrückerischer Handlungen schuldig ist, nicht handhaben oder sich nicht von ihr lossagen und die Verbindung mit ihr abbrechen
- Im Dienst einer Anti-Scientology-Gruppe oder -Person stehen

- Das Organisieren einer Splittergruppe, um Scientology-Daten oder irgendeinen Teil der Scientology verwenden, um Leute von Standard-Scientology abzulenken
- Das Organisieren von Splittergruppen, um von Scientology-Praktiken abzuweichen, wobei man es immer noch Scientology oder anders nennt
- Versammlungen von Mitarbeitern oder Feldauditoren oder Personen aus der Öffentlichkeit einberufen, um Scientology in die Hände von unbefugten Personen oder von Leuten zu bringen, die sie unterdrücken oder abändern werden oder die nicht dafür bekannt sind, den Standardlinien und -Verfahren zu folgen
- Eine Scientology-Gruppe oder -Organisation oder ihr Personal infiltrieren, um auf Anstiftung feindlicher Kräfte hin Unzufriedenheit oder Proteste zu schüren
- Mord, Brandstiftung, Zerstörung von Personen oder Besitz
- Meuterei
- Der Versuch, einen Bereich der Scientology abzuspalten und ihm eine korrekt eingesetzte Führung zu verweigern, um persönlichen Profit oder persönliche Macht zu erreichen oder "die Organisation vor den Führungskräften der Scientology zu retten".
- Beteiligung an der bössartigen Verbreitung von Gerüchten, um die Autorität oder das Ansehen von Führungskräften oder den führenden Namen von Scientology zu zerstören oder um eine Position zu "sichern".
- Einen Scientologen auf Verlangen von Zivil- oder Strafrechtsbehörden auszuliefern, ohne dass ihm eine Verteidigung zur Verfügung steht und ohne Widerspruch einzulegen.
- Aufzeichnungen fälschen, die dann die Freiheit oder Sicherheit eines Scientologen gefährden
- Wissentlich falsche Zeugenaussagen zu machen, um einen Scientologen zu gefährden
- Geld, Gefälligkeiten oder Unterstützung dafür zu empfangen, Scientology oder Scientologen zu unterdrücken
- Sexuelles oder sexuell perverses Verhalten, das sich nachteilig auf das körperliche oder geistige Wohlergehen eines Scientologen auswirkt, der in gutem Ansehen steht oder der unter dem Schutz der Scientology steht, wie zum Beispiel ein Student, ein Preclear, ein Schutzbefohlener oder ein Patient
- Angedrohte oder durchgeführte Erpressung von Scientologen oder Scientology-Organisationen. In diesem Fall gilt das Verbrechen, das für die Zwecke der Erpressung genutzt wird, als vollständig außerhalb der Reichweite der

Ethik, und der Betroffene wird aufgrund dessen, dass er erpresst wurde, von der Schuld freigesprochen, es sei denn, das Verbrechen wird wiederholt

Unterdrückerische Handlungen sind klar und eindeutig diejenigen versteckten oder offenen Handlungen, die wissentlich darauf berechnet sind, den Einfluss oder die Tätigkeiten von Scientology zu einzuschränken oder zu zerstören, oder darauf, Fallgewinne eines Scientologen zu verhindern oder dass er fortgesetzte Erfolg hat und aktiv ist. Da Personen oder Gruppen, die so etwas machen, nur aus Eigeninteresse heraus zum Schaden aller anderen handeln, können ihnen nicht die Rechte gewährt werden, die rationalen Wesen normalerweise zuteil werden, und so stellen sie sich selber abseits von jeder Rücksichtnahme auf ihre Gefühle oder ihr Wohlergehen.

Wenn eine Person oder Gruppe, die eine unterdrückerische Handlung begangen hat, zur Vernunft kommt und dem abschwört, so wird der HCO-Sekretär folgendes machen:

- A. Er sagt der Person oder Gruppe, dass sie aufhören soll, in der Gegenwart Overts zu begehen, und dass sie mit allen Angriffen und Unterdrückungen aufhören soll, damit sie Fallgewinn erlangen kann.
- B. Er verlangt eine öffentliche Bekanntmachung, die besagt, dass die betreffende Person oder Gruppe erkennt, dass ihre Handlungen aus mangelndem Wissen begangen und grundlos waren, und in welcher wenn möglich gesagt wird, welche Einflüsse oder Motivationen sie dazu gebracht haben, zu versuchen, die Scientology zu unterdrücken oder anzugreifen; dies wird vor Zeugen unterzeichnet und auf breiter Basis bekannt gemacht, insbesondere denjenigen Personen, die direkt beeinflusst worden sind oder die vorher mit dem früheren Täter bzw. den Tätern in Verbindung gestanden haben. Der Brief sollte darauf angelegt sein, jegliche Verschwörung aufzudecken, die darauf abzielte, Scientology, den Preclear oder den Scientologen zu unterdrücken, falls eine solche Verschwörung existiert hat.
- B1. Er verlangt, dass alle Schulden, die gegenüber Scientology-Organisationen oder -Missionen bestehen, abgezahlt werden.
- C. Er verlangt, dass der Betreffende Ausbildung auf eigene Kosten erhält, welche auf der HAS-Stufe beginnt, sofern Abteilung 4 (Ausbildung und Prozessing) die Person oder die Mitglieder der Gruppe haben will.
- D. Er macht einen Vermerk über die Angelegenheit mit Kopien der Erklärung, die abgegeben worden ist, und legt dies in den Ethik-Akten der Betreffenden ab.
- E. Er informiert den Vorsitzenden in Saint Hill und leitet ihm eine Kopie der Original-Erklärungen zu, auf der die Unterschriften zu sehen sind.

Jede Potentielle Quelle von Schwierigkeiten, die irgendeiner Scientology-Organisation Geld schuldet, wird genauso wie jeder andere Scientologe behandelt. Das Versäumnis, einer

finanziellen Verpflichtung nachzukommen, wird zu einer zivilrechtlichen Ethikangelegenheit, nachdem die normalen, internen Wege der Org für die Eintreibung erschöpft worden sind.

Jede PTS-Person, die es versäumt, die unterdrückerische Person, die sie PTS macht, entweder zu handhaben oder die Verbindung mit ihr abzurechnen, ist aufgrund dieser Unterlassung einer unterdrückerischen Handlung schuldig.

Man kann auch auf zivilrechtliche Klagen gegen unterdrückerische Personen zurückgreifen, um geschuldete Gelder einzutreiben, da unterdrückerische Personen als Freiwild gelten.

---

Bis eine unterdrückerische Person oder Gruppe von dieser Einstufung freigesprochen wird – jedoch nicht während des Zeitraums, in dem die Person ein Komitee der Beweisaufnahme verlangt und dieses durchgeführt wird – bzw. bis eine Amnestie ausgesprochen wird, ist auf diese Person keine Scientology-Ethik außer diesem HCO Policy Letter anzuwenden, und kein Komitee der Beweisaufnahme darf einberufen werden, um irgendeinen Scientologen oder andere Person wegen irgendwelcher Vergehen gegen die Unterdrückerische Person zu bestrafen, außer um in Fällen, wo tatsächlich Streit darüber besteht, herauszufinden, ob die Person entweder Scientology oder den Scientologen unterdrückt hat oder nicht.

Das Zuhause, der Besitz und der Aufenthaltsort von Personen, die es aktiv unternommen haben, Scientology oder Scientologen zu unterdrücken, stehen außerhalb jeglichen Schutzes durch die Scientology-Ethik, außer wenn sie durch eine spätere Ethikmaßnahme oder eine Amnestie freigesprochen werden.

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

Man darf seiner Phantasie nicht freien Lauf lassen, um einer Person diesen Stempel aufzudrücken. Fehler, Vergehen und Verbrechen machen eine Person oder Gruppe nicht zu einer Unterdrückerischen Person oder Gruppe. Nur Schwerverbrechen bewirken dies.

Ein Komitee der Beweisaufnahme kann von jeder einberufenden Autorität, die konkretere Nachweise über die Bemühungen wünscht, die auf die Unterdrückung von Scientology oder Scientologen abzielen, einberufen werden; wenn jedoch in den Untersuchungsergebnissen eines solchen Komitees, nachdem sie genehmigt worden sind, über jeden vernünftigen Zweifel erhaben unterdrückerische Handlungen festgestellt werden, so findet dieses Policy Letter Anwendung, und die Person ist Freiwild.

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

Das größte Wohl für die größte Anzahl der Dynamiken erfordert, dass Handlungen, die sich zerstörerisch darauf auswirken, dass die große Mehrheit mit Hilfe der Mittel der

Scientology weiterkommen kann, und die offen oder versteckt mit dem direkten Ziel unternommen werden, die Scientology als Ganzes oder einen bestimmten Scientologen zu zerstören, kurz und bündig gehandhabt werden. Dies ist erforderlich aufgrund des Charakters des Reaktiven Verstandes und der daraus folgenden Impulse der Geisteskranken oder fast Geisteskranken, jede Chance zu ruinieren, die die Menschheit durch die Scientology hat.

---

### POTENTIELLE QUELLE VON SCHWIERIGKEITEN

Ein Scientologe, der durch familiäre oder andere Beziehungen mit einer Person verbunden ist, die unterdrückerischer Handlungen schuldig ist, ist als Potentielle Quelle von Schwierigkeiten oder Schwierigkeitsquelle bekannt. Die Geschichte der Dianetik und der Scientology ist voller Beispiele dafür. Verwirrt durch die emotionalen Bindungen, sich hartnäckig weigernd, die Scientology aufzugeben, jedoch am laufenden Band durch eine unterdrückerische Person abgewertet, ist eine solche Person nicht imstande, Fallgewinne zu erreichen, denn sie hat ein Gegenwärtiges Problem. Wenn sie auf die eine oder andere Art mit Entschiedenheit handeln würde – einen Wandel zum Besseren bei der Unterdrückerische Person zustande bringen oder sich von ihr trennen –, dann könnte sie Gewinne erzielen und ihr Potential wiedererlangen. Wenn die Person keinen entschlossenen Schritt unternimmt, wird sie schließlich unterliegen.<sup>69</sup>

Daher erstreckt sich die Gültigkeit dieses Policy Letters auf unterdrückerische nicht-scientologische Ehefrauen und Ehemänner und Eltern oder andere Familienmitglieder und auf feindselig eingestellte Gruppen und sogar auf enge Freunde. Solange eine Ehefrau oder ein Ehemann, ein Vater oder eine Mutter oder eine andere Person, die in familiärer Beziehung steht, oder eine feindlich eingestellte Gruppe, die den Ehepartner oder das Kind zu unterdrücken versucht, der oder das ein Scientologe ist, fortgesetzt bestätigt wird oder in Kommunikation mit dem scientologischen Ehepartner, Kind oder Mitglied bleibt, fällt dieser Scientologe oder Preclear unter die Klausel "Familienmitglied oder Anhänger" und darf nicht auditiert oder weiter ausgebildet werden, bis er die entsprechenden Maßnahmen ergriffen hat, um nicht länger eine Potentielle Quelle von Schwierigkeiten zu sein.

Diese Policy wird durch die Tatsache untermauert, dass die Razzien der US-Regierung und andere Schwierigkeiten durch Ehefrauen, Ehemänner oder Eltern initiiert wurden, die einen Scientologen oder die Scientology aktiv unterdrückten. Der unterdrückte Scientologe hatte nicht rechtzeitig gehandelt, um die Schwierigkeiten abzuwenden, indem er das antagonistische Familienmitglied als Quelle von Unterdrückung handhabte oder sich vollständig trennte.

---

<sup>69</sup> Anm.d.Übs.: vgl. HCO PL vom 15.11.1968, in dem die Bedingung, sich zu trennen, aufgehoben wird.

Die Trennung von einem Familienmitglied oder das Beenden der Anhängerschaft an eine Unterdrückerische Person oder Gruppe wird durchgeführt, indem die Potentielle Quelle von Schwierigkeiten die Tatsache öffentlich macht, etwa in der Sparte Rechtliche Bekanntmachungen im "Auditor", und durch öffentliche Bekanntgaben und das Durchführen jeglicher erforderlichen zivilrechtlichen Maßnahme, wie Nichtanerkennung, Trennung oder Scheidung. Danach muss die Potentielle Quelle von Schwierigkeiten jegliche weitere Kommunikation mit der Person oder Gruppe abgeschnitten werden und sich von ihr absondern.

Wenn die Trennung nicht berechtigt ist oder angedroht wird, kann sich die Person oder Gruppe, von der sich jemand trennen soll, an die nächste einberufende Autorität (oder HCO) wenden und ein Komitee der Beweisaufnahme verlangen und dem Komitee jegliche Beweise für tatsächliche, nennenswerte Unterstützung der Scientology vorlegen, die ohne Vorbehalt oder schlechte Absicht geleistet wurde. Das Komitee muss einberufen werden, wenn dies verlangt wird.

Bevor er sich öffentlich trennt, wäre der Scientologe gut beraten, wenn er oder sie die Person, die er oder sie der unterdrückerischen Handlungen bezichtigt, über den Inhalt dieses Policy Letters umfassend informiert und versucht, eine Besserung bei der Person herbeizuführen, und sich nur trennt, wenn jene Person nicht mit ehrlichen Bemühungen, sie zu bessern, kooperiert oder diese Bemühungen fehlgeschlagen sind. Und sich erst dann öffentlich trennt. Solche Bemühungen sollten nicht übermäßig lang fortgesetzt werden, weil der Potentiellen Quelle von Schwierigkeiten jegliches Auditing verweigert wird oder illegal ist, solange die Verbindung besteht, und eine Person, die sich nicht aktiv bemüht, die Angelegenheit in Ordnung zu bringen, einem Komitee der Beweisaufnahme unterzogen werden kann, wenn sie in der Zwischenzeit auditiert wird.

Bei der Untersuchung der wirklichen Motive unterdrückerischer Personen sind diese auf ziemlich schäbige, versteckte Wünsche zurückgeführt worden – in einem Fall wollte die Ehefrau den Tod ihres Mannes, um an sein Geld zu kommen, und sie bekämpfte Scientology, weil sie ihren Mann gesund machte. Der Scientologe, der die Ehefrau oder die Verbindung mit der Frau nicht handhabte, ließ die familiäre Situation weiter vor sich hintreiben, und die Ehefrau war in der Lage, beinahe die Zerstörung von Scientology in diesem Gebiet zu bewirken, indem sie gegenüber der Polizei, der Regierung und der Presse falsche Aussagen machte. Daher ist das eine ernste Sache – eine Quelle aktiver Unterdrückung eines Scientologen oder von Scientology zu tolerieren oder mit einer solchen Quelle in Verbindung zu bleiben, ohne die Beziehung auf rechtliche Weise zu beenden oder oder dahingehend zu handeln, dass die wahren Motive hinter der Feindseligkeit aufgedeckt werden und die Person gebessert wird. Vor allem darf von einer Person, die zur "Familie" einer Unterdrückerischen Person gehört und somit eine Potentielle Quelle von Schwierigkeiten ist, kein Geld als Honorar oder Darlehen entgegengenommen werden. Aufgrund der Häufigkeit und der mangelnden Beachtung dieser Ursache von Schwierigkeiten wird sie in der Geschichte der Scientology von keiner anderen übertroffen.

Jeder, der durch eine Amnestie oder ein Komitee der Beweisaufnahme von unterdrückerischen Handlungen freigesprochen wurde, hört auf, Freiwild zu sein. Jeder, der von ei-

nem Komitee der Beweisaufnahme und seinen einberufenden Autoritäten unterdrückerischer Handlungen für schuldig befunden wird, bleibt Freiwild, außer er wird durch eine Amnestie davor bewahrt.

Dieses Policy Letter ist dazu bestimmt, zukünftige Störungen dieser Art zu verhindern.

## **DIE RECHTE EINER UNTERDRÜCKERISCHEN PERSON ODER GRUPPE**

Eine wahrhaft unterdrückerische Person oder Gruppe hat keinerlei irgendwie geartete Rechte als Scientologen, und Handlungen, die gegen sie unternommen werden, sind im Rahmen der Ethik-Kodizes der Scientology nicht strafbar.

Eine Person oder Gruppe kann jedoch fälschlicherweise als Unterdrückerische Person oder Gruppe eingestuft worden sein. Sollte die Person oder Gruppe den Anspruch erheben, dass die Einstufung falsch sei, so kann sie via ihr nächstgelegenes HCO ein Komitee der Beweisaufnahme beantragen. Die Führungskraft, die die Autorität hat, ein Komitee der Beweisaufnahme einzuberufen, muss dies tun, wenn ein Komitee der Beweisaufnahme als Rechtsmittel oder zur Wiedergutmachung von angetanem Unrecht beantragt wird.

Die betreffende Person oder der Repräsentant der Gruppe, welche als unterdrückerisch eingestuft worden ist, wird als beteiligte Partei für das Komitee der Beweisaufnahme benannt. Er oder sie ist anwesend, wenn das Komitee zusammentritt.

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

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

Jede Bemühung, Kopien von Zeugenaussagen oder Untersuchungsergebnissen eines Komitees der Beweisaufnahme, das zu diesem Zweck einberufen worden ist, vor einem Zivilgericht zu benutzen oder das Komitee dort zum Gegenstand der Verachtung zu machen, kehrt sofort jedes positive Untersuchungsergebnis ins Gegenteil um und bewirkt, dass die Person oder Gruppe automatisch als unterdrückerisch erklärt wird.

Wenn das Komitee keine Schuld an unterdrückerischen Handlungen nachweist, muss es die Person oder Gruppe öffentlich freisprechen.

Wenn die Untersuchungsergebnisse – die der Genehmigung durch die einberufende Autorität bedürfen – die Schuld aufzeigen, dann wird die Person oder Gruppe entsprechend zur Unterdrückerischen Person oder Gruppe erklärt.

### **EINSPRUCHSRECHT EINER POTENTIELLEN QUELLE VON SCHWIERIGKEITEN**

Eine Person, die als potentielle Schwierigkeitsquelle eingestuft und die somit vom Auditing ausgeschlossen wird, kann Einspruch erheben, indem sie beim nächstgelegenen HCO ein Komitee der Beweisaufnahme beantragt, wenn sie den Vorwurf anfechten will.

Das beantragte Komitee der Beweisaufnahme muss von der nächstgelegenen einberufenden Autorität einberufen werden.

Wenn Nachweise über das Abbrechen der Verbindung vorgelegt werden oder wenn klar und über jegliche vernünftigen Zweifel erhoben gezeigt wird, dass die angeblich Unterdrückerische Person oder Gruppe, dass sie unterdrückerischer Handlungen nicht schuldig ist, oder wenn es klar erwiesen ist, dass sie sich gebessert hat, muss das Komitee der Beweisaufnahme in seinen Ergebnissen sowie die einberufende Autorität die Einstufung des Scientologen als Potentielle Quelle von Schwierigkeiten sowie die Einstufung der verdächtigten Person oder Gruppe als Unterdrückerische Person oder Gruppe aufheben.

Sollte aber der Fallzustand der früheren Potentiellen Quelle von Schwierigkeiten nach einer angemessenen Zeit im Prozessing keinen Gewinn aufweisen, kann jede Führungskraft der Abteilung 4 (Ausbildung und Prozessing) in der Angelegenheit ein neues Komitee der Beweisaufnahme anordnen, und wenn dieses Komitee und seine einberufende Autorität die früheren Untersuchungsergebnisse zu widerrufen, finden die Einstufungen Anwendung. Aber kein Auditor darf dafür diszipliniert werden, die eine oder die andere Seite in der Zeit zwischen den beiden Untersuchungsergebnissen auditiert zu haben.

### **EINSPRUCHSRECHT EINES AUDITORS**

Ein Auditor, der dafür diszipliniert wird, eine Potentielle Quelle von Schwierigkeiten oder eine Unterdrückerische Person oder ein Mitglied einer unterdrückerischen Gruppe zu auditieren, kann ein Komitee der Beweisaufnahme beantragen, wenn er die Potentielle Quelle von Schwierigkeiten bzw. die Unterdrückerische Person oder einen Vertreter der unterdrückerischen Gruppe dazu bewegen kann, vor dem Komitee zu erscheinen.

Der Auditor, der dies beantragt, kann neben seiner eigenen Person auch die Person oder die Personen, die die Information oder Fehlinformation bezüglich seiner Handlungen geliefert haben, als beteiligte Partei oder Parteien benennen lassen.

---

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

Wenn die Potentielle Quelle von Schwierigkeiten oder die Unterdrückerische Person oder der Vertreter der unterdrückerischen Gruppe es versäumt, vor einem Komitee der Beweisaufnahme zum veröffentlichten Sitzungstermin zu erscheinen, so gilt – wenn dieses Komitee der Beweisaufnahme auf der Grundlage einer Klageschrift stattfindet, mit welcher Personen als Potentielle Quellen von Schwierigkeiten bzw. Unterdrückerische Personen oder Gruppen bezeichnet werden – die Klageschrift als bewiesen, und die einberufende Autorität ist verpflichtet, die dementsprechende Erklärung abzugeben.

### **NACHWEIS ÜBER DAS ABBRECHEN DER VERBINDUNG**

Jeder HCO-Sekretär kann Nachweise über das Abbrechen der Verbindung oder über eine Lossagung oder Trennung oder Scheidung entgegennehmen, und wenn er sie für ehrlich und aufrichtig befindet, kann er diese an einem öffentlichen Anschlagbrett und in den rechtlichen Bekanntmachungen im "Auditor" bekanntmachen.

Der HCO-Sekretär muss Kopien solcher Nachweise in die Ethik-Akten und in die CF-Akten aller Personen legen, die darin namentlich aufgeführt sind.

Die Person, die die Verbindung abgebrochen hat, hört dann auf, eine Potentielle Quelle von Schwierigkeiten zu sein.

Das Verfahren für eine Unterdrückerische Person oder Gruppe, die widerruft, ist an früherer Stelle in diesem Policy Letter beschrieben.

### **NACHWEISE VON UNTERDRÜCKUNG**

Wenn es um unterdrückerische Handlungen geht, ist es einem jeden Scientologen, HCO-Sekretär und jedem Komitee der Beweisaufnahme anzuraten, sich gültige Dokumente und Briefe zu beschaffen, schriftliche Aussagen, die ordnungsgemäß vom Aussteller und Zeugen unterzeichnet sind, ordnungsgemäß abgegebene eidesstattliche Erklärungen und andere Unterlagen und Beweisstücke, die vor Gericht Gewicht hätten. Man ist dann gegen momentane Böswilligkeit, Verleumdungsklagen und Vorwürfe, dass Scientology Familien auseinanderbrächte usw., gesichert.

---

Wenn Angelegenheiten, in denen es um unterdrückerische Handlungen geht, gut, rasch und aufmerksam erledigt werden und in ordnungsgemäßer Weise durchgesetzt werden,

dann wird das Wachstum der Scientology dadurch in hohem Grade beschleunigt werden, und für ihre Leute und Organisationen wird eine bisher ungekannte Ruhe einkehren, und weitaus größere Fallgewinne werden erzielt werden, wo sie zuvor nicht leicht erreichbar waren.

Preclears, die gegenwärtige Probleme haben und unter ARK-Brüchen mit unterdrückerischen Personen leiden, mit denen sie in Verbindung stehen, werden keine Fallgewinne erreichen, sondern können im Gegenteil in große Schwierigkeiten geraten.

Wenn wir uns an diese Fakten halten und das hier Dargelegte strikt befolgen, wird uns allen geholfen sein.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.cden

[Anm.d.Übs.: Siehe auch HCO PL 9.8.1971 III, "Operation Mitarbeiter-Stabilität und Persönliche Sicherheit – Weitere Schwerverbrechen", und die zweite Revision davon vom 8.1.1972 mit demselben Titel]

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 21. OKTOBER 1968

Remimeo

**AUFHEBUNG VON "FREIWILD"**

Die Praktik, Leute zum **Freiwild** zu erklären, wird aufhören. **Freiwild** darf nicht auf irgendeiner Ethik-Order erscheinen. Es verursacht schlechte Beziehungen zur Öffentlichkeit.

Dieses Policy Letter hebt keine Policy über die Behandlung oder Handhabung von SPs auf.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:ei:cdn



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 15. NOVEMBER 1968

Remimeo

**AUFHEBUNG DES ABBRECHENS DER VERBINDUNG**

Da wir nun alle Falltypen handhaben können, wird das Abbrechen der Verbindung als Bedingung hiermit aufgehoben.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:rw.cden



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. MÄRZ 1965  
Ausgabe IV

Allg. nicht Wieder-  
vervielfältigen

***HCO Abteilung 1***

***Rechtsprechung***

**UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN  
IN ORGANISATIONEN**

Der Grund dafür, warum eine Demokratie oder jegliche weit offen stehende Gruppe zusammenbricht, liegt darin, dass sie ihre Vorrechte auf Mitgliedschaft auch jenen gewährt, die sie zu zerstören trachten.

Die Idiotie, dies zu tun, liegt auf der Hand. Wenn eine Person bekannt gibt, dass sie nicht länger Teil einer Gruppe ist, hat sie die Gruppe zurückgewiesen. Sie hat ebenso ihre Kodizes und Regeln zurückgewiesen. Natürlich hat sie auch den Schutz zurückgewiesen, auf den sie als Gruppenmitglied ein Anrecht hatte.

Die Demokratie sieht sich diesem Problem ständig gegenüber und hat es bisher noch nie gelöst. Die Verfassung der USA gestattet Leuten, eine Zeugenaussage zu verweigern, falls diese sie belasten würde (5. Zusatzartikel zur Verfassung). Dennoch schaut sie in Gerichtsverhandlungen zu und lässt Leute, die gelobt haben, die Regierung zu stürzen, trotzdem ihr Anrecht benutzen, sich auf den 5. Zusatzartikel zur Verfassung zu berufen. Idiotie ist das richtige Wort dafür. Es ergibt keinen Sinn, den Schutz der Gruppe auf die Personen auszuweiten, die danach trachten, die Gruppe zu zerstören. Das ist wie das Fördern einer Krankheit.

Wenn ein Gruppenmitglied die Gruppe zurückweist, weist es alles zurück, was mit der Gruppe zu tun hat, und *darüber* gibt es keine weitere Frage. Ganz gewiss denkt er oder sie nicht daran, die Gruppe zu retten oder ihr zu helfen. Warum sollte die Gruppe dann danach streben, ihren Schutz auf ihn auszudehnen, es sei denn, dass sie ihr erstes Recht herausfordern will: das Recht zu Überleben.

In Scientology weist daher jeder, der Scientology zurückweist, wissentlich oder unwissentlich auch den Schutz und Nutzen der Scientology und die Kameradschaft von Scientologen zurück. Ob die Person niemals ein Mitglied der Gruppe war oder ob die Person ein Mitglied gewesen ist – das Ergebnis bleibt das gleiche.

Eine unterdrückerische Person, jemand, der noch mehr Schaden verursachen möchte, ist die erste, die nach dem Schutz der Justiz schreit.

Wir haben die seltsame humanoide Situation, dass der Ex-Premierminister von England vor Gericht ziehen muss, um seine Wahl gegen einen Kommunisten zu verteidigen, dessen erster Leitgedanke die Zerstörung der britischen Regierung und der Gerichte ist.

In der heutigen Zeit haben wir viele derartige Begebenheiten.

Durch den angerichteten verheerenden Schaden schließlich entsetzt, wird eine Regierung drastisch und löscht die Rechte ihrer Bürger aus, um einige wenige Kriminelle zu fassen. So betrügt selbst die Regierung schließlich ihr Volk, wenn sie nicht das Prinzip verstanden hat, dass derjenige, der die Gruppe zurückweist, auch alles zurückweist, was mit der Gruppe zu tun hat.

Scientologen verdienen Schutz vor Psychotikern und Kriminellen, vor unterdrückerischen Personen und verdeckten oder offenen Handlungen. Schutz durch Scientology wird mehr und mehr real und wird innerhalb von ein oder zwei Jahren für jeden völlig ausreichend sein.

Wenn wir nun der tödlichen Krankheit Vorschub leisten, uns dummerweise weigern zu erkennen, wenn jemand uns fertig machen möchte, sodass wir uns zumindest weigern müssen, ihm dabei zu helfen, so werden Scientology Organisationen eines Tages damit beginnen, verschiedene Rechte von Scientologen auf anständige Behandlung und Fairness einzuschränken.

Jegliche Einschränkung, die wir vielleicht bereits erfahren haben, kommt von Anstrengungen, angesichts unterdrückerischen Verhaltens Ordnung zu schaffen. Lassen Sie uns die Sache daher in Ordnung bringen, bevor sie unseren Fortschritt vereitelt.

Eine Person, die öffentlich die Gruppe zurückweist, ist nicht länger ein Mitglied dieser Gruppe.

## **UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN IN ORGANISATIONEN**

(HCO PL 7. MÄRZ 65 I, Unterdrückerische Handlungen, Erweiterung)

Studenten oder PCs, die Kurse oder Sitzungen aufgeben oder sie verlassen wollen und sich trotz normaler Anstrengungen weigern zurückzukommen, werden gegenüber jenem Kurs oder jener Organisation unterdrückerisch und hören auf, die Rechte ihres Schutzes oder Beistands zu genießen. Falls sie – nachdem sie für öffentlichen Aufruhr gesorgt haben – dazu gebracht werden können, ihrem unterdrückerischen Verhalten abzuschwören, findet die in HCO PL 7. März 65 II, AUFHEBUNG VON ZERTIFIKATEN, Schritte A bis E angegebene Verfahrensweise Anwendung.

HCO wird bezüglich der Angelegenheit sofort herbeigerufen. Und obwohl HCO wie in jedem Fall, in dem tätliche Unruhe möglich ist, einen oder mehrere beliebige Mitarbeiter vorübergehend zur Hilfestellung abordnen darf, darf kein Mitarbeiter der Abteilung 2 weitere Hilfestellung geben, als den Anweisungen des HCO-Personals zu folgen, die Person oder Personen zurückzuhalten oder zurückzuholen, und bereitzustehen, während HCO die erforderlichen Schritte durchführt.

Man sollte allerdings im Gedächtnis behalten, dass das Abhauen von Kursen und aus Sitzungen auf technische Fehlschläge zurückzuführen ist, und die üblichere Maßnahme darin besteht, den ARK-Bruch früh zu entdecken und in Ordnung zu bringen.

Wenn ein Mitarbeiter oder eine Führungskraft öffentlich zurücktritt, entweder aus Protest oder um zu unterdrücken, kann HCO unter Verwendung der Schritte A bis E des HCO PLs 7. März 65 II, AUFHEBUNG VON ZERTIFIKATEN, sofort tätig werden.

In keinem der beiden Fälle darf eine Aufhebung von Zertifikaten in Kraft gesetzt werden, außer das Abhauen des Studenten oder PCs oder der öffentliche Rücktritt enthält ebenfalls eine Drohung, Scientology zu verlassen.

Wenn keine Drohung darin enthalten ist, Scientology zu verlassen, darf die Veröffentlichung gemäß B nur innerhalb der Gruppe, die Zeuge der Angelegenheit war, herausgegeben werden. In diesem Fall muss sie jedoch an der öffentlichen Anschlagtafel der Gruppe drei Tage lang veröffentlicht werden, und nicht länger.

L. RON HUBBARD  
Gründer



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 hereinzu-plätzen 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-FÜHRUNGSBRIEF VOM 18. MÄRZ 1965

An: Alle Mitarbeiter

Von: Ron

Thema: Recht

## RECHT

**Schützen Sie Ihren Posten, Ihre Position, Ihr Ansehen, Ihre Org und Scientology mit den HCO-Ethikkodizes.**

Beenden Sie Unsicherheit und Furcht. Die HCO-Ethikkodizes setzen diesen ein Ende.

Seien Sie frei von launenhafter Bestrafung, Entlassung aufgrund von Gerüchten und fortwährenden Postenwechseln. Die HCO-Ethikkodizes lassen Sie wissen, wann Sie Recht und wann Sie Unrecht haben.

Sie haben Anspruch auf Rekurs gegen Ungerechtigkeit. Er wird Ihnen von den HCO-Ethikkodizes gewährt.

Standardisieren Sie die Regeln in unseren Organisationen, damit ein Scientologe weiss, wo er steht.

Es liegt Freiheit darin zu wissen, was als richtig und was als falsch erachtet wird.

Es gibt nur dann Sklaverei, wenn niemand Bescheid weiss und alle Regeln improvisiert sind.

Die Unruhe unserer Organisationen war vollständig das Ergebnis der Gesellschaft, in die wir uns hineinbewegen. Aufgrund von Regierung durch Krawall und Einschüchterung findet man heute eine steigende Verbrechensrate vor und immer weniger Freiheit. Wir haben überlegenes Wissen. Wir werden in dem Ausmass wachsen, in dem wir überlegene Ordnung demonstrieren können. Unsere Organisationen und Posten wurden 15 Jahre lang durcheinander gebracht – nicht aufgrund unseres eigenen Handelns, sondern aufgrund der abnehmenden Fähigkeit der Gesellschaft, mit Leuten umzugehen. Wir können heute nicht nach Recht in den Händen dessen Ausschau halten, was als Zivilisation gilt.

Wenn wir in uns selbst und in unseren Organisationen ein höheres Ausmass an Ordnung demonstrieren als die Gesellschaft, in die wir hineinexpandieren, wird sich die Gesellschaft *allein dadurch* unter uns begeben.

Wenn es in unseren Gruppen besseres Recht, leichteren Rekurs gegen Ungerechtigkeit und einen höheren Sinn für Ordnung gibt, werden Leute sich unter uns begeben, da sie in uns eine grössere Sicherheit und Gewissheit finden als in dem Irrenhaus, das heutzutage als "die Welt draussen" gilt.

Diese Welt wird sich so schnell und in dem Ausmass in unsere Richtung begeben wie wir eine überlegene Kultur erreichen.

Wir müssen nur – jeder Einzelne von uns – auf unseren Rechten unter den HCO-Ethikkodizes und deren einheitlicher Durchsetzung bestehen, und wir werden sowohl Expansion als auch allergrössten Einfluss in der Gesellschaft erlangen.

Es ist nicht schwierig durchzuführen. Und wir werden dafür entlohnt. Ob wir unsere Arbeit gut machen, wird unter den Ethikkodizes gänzlich aufgrund von Statistiken analysiert, niemals aufgrund von Gerüchten oder Meinungen.

Unter den Ethikkodizes kann niemand ohne Grund degradiert, versetzt oder entlassen werden, und er muss wiedereingesetzt werden, falls er falsch behandelt worden ist. Unter den Ethikkodizes kann kein Vorgesetzter durch Massenentlassungen "das Budget ausgleichen" – statt dessen muss er neue Arbeit beschaffen und für neues Einkommen sorgen.

Unter den Ethikkodizes werden diejenigen Mitarbeiter, die Ihre Gehaltseinheit schmälern, anhand von Statistiken ausfindig gemacht und werden besser für ihre Posten ausgebildet oder gecoacht, bis sie sie erledigen können. Nur eine absolute Weigerung, sich zu verbessern, kann sie vor ihre Kollegen bringen, damit sie den Grund erklären.

#### **Die Gesamtheit von Stärke ist geordneter Fortschritt.**

Unsere Organisationen sind nun rationalisiert, um alles, dem wir begegnen, in den Griff zu bekommen. Unsere Organisations-Technologie stammt von Stufe VII. Ein Teil dieser Technologie besteht darin, Ordnung zu bringen und in Scientology Gruppen für uns eine sichere Umgebung zu schaffen, in der wir arbeiten können. Genauso, wie niemand in einem Raum auditieren kann, in den ständig jemand eindringt, kann auch niemand arbeiten, ohne dass wir uns selbst vor der Enturbulierung der Gesellschaft um uns herum und ihrem Mangel an Ordnung schützen.

Die Ethikkodizes sind Teil unserer Programmerstellung für Expansion.

Ihr grösstmöglicher persönlicher Schutz liegt darin, die Ethikkodizes zu kennen und zu verstehen sowie in allen derartigen Angelegenheiten ausschliesslich Ethikkodizes zu verwenden. Ihr Fortschritt als Mitarbeiter und als Org hängt von diesen ab.

Bringen Sie sie zum Funktionieren.

Herzlichst,  
Ron

L. Ron Hubbard  
Gründer

Remimeo  
Magazinartikel  
Am Anschlagbrett  
anzubringen

## **DIE RECHTSPRECHUNG VON SCIENTOLOGY IHR GEBRAUCH UND ZWECK. EIN SCIENTOLOGE SEIN**

Der Grund, weshalb wir Rechtskodizes haben, ist, um Gerechtigkeit zu haben. Wir wollen und brauchen keine Ungerechtigkeit.

"Recht" kann zu allem gemacht werden, was irgendeine Autorität möchte, wenn wir keine Kodizes haben.

Wir haben zu viele Launen erlebt, die als Recht galten. Es wird Zeit, wirkliche Rechtsprechung zu haben.

Komitees der Beweisaufnahme funktionieren. Ich erinnere mich an einen Technischen Direktor, der beschuldigt wurde, in einer unangemessenen Weise mit einem Studenten umzugehen. Mir wurde gesagt, er war im Begriff, diszipliniert und gefeuert zu werden. Ich stoppte diese Aktion und ließ ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen. Genaue Zeugenaussagen enthüllten, daß die Geschichte falsch und der Technische Direktor unschuldig war. Ohne dieses Komitee wäre er ruiniert gewesen. Ich weiß von anderen Beispielen, bei denen ein Komitee feststellte, daß die Tatsachen völlig im Gegensatz zu den Gerüchten standen. Einige sind schuldig, die meisten sind unschuldig. Doch dadurch haben wir Gerechtigkeit und gehen kein Risiko ein. Wenn eine Person sich an das Gesetz halten soll, muß sie wissen, was Gesetz ist. Und sie muß vor der Gemeinheit und den Launen im Namen des Gesetzes geschützt sein. Wenn sich eine Person nicht an das Gesetz hält, wohl wissend, was es ist, schadet sie uns allen und man sollte sich mit ihr befassen.

Die Enturbulierung der Gesellschaft um uns herum ist fantastisch. Eigentlich gibt es kein gerechtes Zivilrecht mehr. Es ist dieser gesetzlose und ungeordnete Zustand in der Gesellschaft um uns, der es uns schwer macht, zu arbeiten. In Kürze werden wir sogar noch stärker sein. Diese Stärke darf nicht gesetzlos sein, sonst werden wir Anarchie und Bestürzung erhalten – genug, um unser Wachstum zum Stillstand zu bringen.

Wenn wir einen überlegenen Gesetzeskodex und ein überlegenes Gesetzssystem haben, das den Menschen wirkliche Gerechtigkeit bringt, werden wir uns einfach leicht über die Gesellschaft ausbreiten, und jeder wird gewinnen.

Wo wir versagen, unsere eigene Verwaltung, Technologie und unsere eigenen Rechtsverfahren auf die Gesellschaft um uns herum (geschweige denn auf Scientology) anzuwenden, werden wir versagen.

Es gibt zu viel Wahrheit in unserm Leben, um keinen sozialen Umbruch zu verursachen. Laßt uns deshalb Gerechtigkeit haben und in höhere Ebenen expandieren, und nicht die Welt in die Dunkelheit stürzen, weil unsere Stärke als Gruppe Unschuldige und Schuldige gleichermaßen traf.

Ein Scientologe muß sein eigenes Rechtssystem verstehen. Ohne Verstehen wird es wiederum keine Gerechtigkeit geben.

Schon die folgenden Punkte müssen bei der Person, die über unsere Rechtsprechung nicht Bescheid weiß, richtig gestellt werden.

Ein Komitee der Beweisaufnahme ist kein Gericht. Es ist einfach ein Fakten findendes Gremium mit rechtlichen Befugnissen, das einberufen wird, um die Fakten herauszubekommen und die durch Gerüchte entstandenen ARK-Brüche zu bereinigen. Wenn es die Wahrheit herausgefunden hat, dann handelt eine einberufende Autorität – aber nur in exakter Übereinstimmung mit einem Rechtskodex.

Auf die Dauer rehabilitiert unsere Rechtsprechung wirklich. Es diszipliniert nur diejenigen, die anderen schaden und stellt ihnen einen Weg zur Verfügung, sich zu ändern, so daß sie schließlich auch gewinnen können – aber nicht, indem sie uns schaden.

**Ein Scientologe, der es unterläßt, Scientology Technologie und deren Verwaltungs- und Rechtsverfahren auf die Welt um ihn herum anzuwenden, wird weiterhin zu enturbuliert sein, um seine Arbeit zu tun.**

Das hört sich für jeden extrem an.

Aber wenn Sie es sich ansehen, werden Sie feststellen, daß die "Macht" der "Gesellschaft" und des "Staates" vorgetäuscht ist und aus einer Bemühung entstanden ist, mächtig zu sein, wo es ihnen in Wirklichkeit an Macht mangelt. Unsere Situation ist das genaue Gegenteil. Wir besitzen die Macht der Wahrheit und wir sind als Gruppe zu Stärke fähig, da wir als Individuen Stärke aufgrund von Prozessing und die Macht der Weisheit aufgrund von überlegener Technologie besitzen.

Wenn wir deshalb *ihrer* "Macht" zu viel Beingness gewähren, verleihen wir einer Unwahrheit Gültigkeit, und so fällt es auf uns zurück.

Kurzum, wir schlagen uns selbst die Köpfe ab, indem wir versäumen, unser Wissen und unsere Autorität zu gebrauchen, wenn wir mit unseren Mitmenschen oder der Gesellschaft umgehen oder sie in Ordnung bringen. Das ist dasselbe, als ob man jemandem Auditing verweigern oder nicht ermöglichen würde. Es bedeutet auch, eine Lüge zu stärken. Die Gesellschaft verliert an Boden, weil ihre "Macht" auf einem Bündel von Unwahrheiten beruht. Wir werden an Boden verlieren, wenn wir diese Lügen bestärken.

Hier kann man echte Magie sehen. Zum Beispiel läßt sich jede Verstimmung, die wir haben, auf *unser* Nichtwissen oder Versäumnis zurückführen, *unsere* Technologie und Verwaltungs- und Rechtsverfahren auf die Gesellschaft um uns herum und ihre Individuen, Betriebe und Gruppen anzuwenden.

Das ist schlimmer, als Sie denken. Eine Scientology Führungskraft, die mit Dev-T (entwickelter und unnötiger Verkehr) von einer Regierung nicht gemäß unseren Dev-T-Policies umging, wenn es linienabweichend und nicht policygemäß war, hat kürzlich eine Verstimmung verursacht. Ein Regierungsbeamter verhielt sich nicht policygemäß (hinsicht-

lich den Policies seines eigenen Büros), und die Scientology Führungskraft folgte nicht *unserem* Verfahren, dies a) zurück zum Urheber zu schicken, b) den Policies-Irrtum zu korrigieren und c) seine Vorgesetzten zu informieren, wenn keine Ergebnisse erzielt werden würden. Sie sagen: "Das ist ja abenteuerlich! Eine Regierung mit Scientology Verwaltung zu leiten?" Nun, ich weiß nur, daß es Ärger verursachte, als wir es nicht taten.

Offensichtlich geht es nicht um "sie" und "uns". Es gibt nur "uns" und ein falsches "sie".

Somit brauchen wir ihnen nur ihre Hüte aufzusetzen, und sie sind wir.

Das Versäumnis, gegenüber Missetätern, die sich gegen uns vergehen, unsere üblichen Rechtsmaßnahmen zu ergreifen, wird schließlich zu einem Chaos führen. Was macht es aus, wenn sie nicht vor dem Komitee der Beweisaufnahme erscheinen, das wir ihretwegen einberufen? Woher sollen wir wissen, daß sie es nicht tun werden? Wie könnte das Parlament von Victoria jemals in Ordnung kommen, wenn wir versäumten, a) ein Komitee der Beweisaufnahme einzuberufen und b) unsere Rechtsverfahren zu befolgen?

Nein, sie bleiben einfach "sie".

Hat irgendjemand die FDA über unsere Amnestie informiert? Nun, wußten Sie, daß die FDA aus Angst, wir würden sie auf eine Million verklagen, einen Weg aus ihrem Schlamassel suchte? Sie würden den E-Meter-Fall fallen lassen, wenn sie annähmen, daß wir nicht Klage einreichen würden.

Woher wissen wir das, wenn wir es nicht versuchen?

---

Aus diesem Grund müssen wir Scientology-Tech, -Verwaltung und -Rechtsprechung in allen unseren Angelegenheiten anwenden. Egal, wie verrückt es klingt, wir versagen nur, wenn wir es nicht tun.

---

Und deshalb sollte jeder Scientologe seine eigene Tech, seine Kodizes und Verfahren verstehen.

Einige Scientologen glauben, daß sie, wenn ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen wird, sofort suspendiert seien.

Niemand *kann* durch das *Einberufen* eines Komitees der Beweisaufnahme suspendiert oder bestraft werden. Es ist dazu da, um die Wahrheit herauszufinden. Nur wenn seine Untersuchungsergebnisse seiner einberufenden Autorität unterbreitet werden und wenn die einberufende Autorität handelt, kann irgendjemand suspendiert, versetzt oder degradiert werden.

Reagieren Sie nicht auf Scientology Rechtsprechung, als ob sie Wog-Gesetz wäre. In den "Gerichtshöfen" der Gesellschaft wird man fertig gemacht, und die Wahrheit hat auf die Untersuchungsergebnisse wenig Einfluß. Ein gemeiner Richter oder ein cleverer Anwalt und kleine rechtliche Irrtümer sind bei vielen ihrer Fälle ausschlaggebend. Wog-Gerichte sind wie ein Würfelspiel. Da gibt es riesige Kosten, Publicity und Bestrafung in rauen Mengen, sogar für den Unschuldigen.

Daher müssen wir unsere Rechtsprechung bewahren. Und sie gebrauchen.

Das ist die Hauptlektion. Wenn wir es nicht bei allen Fragen benutzen, wo an der Wahrheit einer Sache Zweifel bestehen, werden wir einfach weiterhin Wogs sein.

Was können wir erreichen, wenn wir unsere Wissenschaft nicht als eine *Gruppe* bekunden und ein gutes Beispiel geben?

Lassen Sie uns also erwachsen werden und die Stufe unserer eigenen Technologie erreichen und übernehmen wir Verantwortung für sie.

Und tragen wir unsere Hüte als Scientologen der Welt gegenüber.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. MÄRZ 1965

Allgemein nicht  
Wiedervervielfältigen

**RICHTLINIENBRIEFE ÜBER RECHTSPRECHUNG  
KORREKTUREN**

Dass ein Notlagezustand ausgerufen wird, gibt die Person, Einheit, Sektion, Unterabteilung, Org oder Abteilung weder für Versetzung, Postenenthebung oder Entlassung frei, noch bewirkt es eine Verringerung der Unterstützungszahlungen. Der Betroffene bzw. die Betroffenen, für die der Zustand gilt, muss die Notlageformel sofort umsetzen, und im Falle einer Org oder eines Teils einer Org wie einer Abteilung, Unterabteilung oder Sektion wird erwartet, dass die Führungskraft in dem Moment, in dem die Phase der Werbung in der Formel vorüber ist, verlangt, dass ein Komitee der Beweisaufnahme für den Mitarbeiter unter ihr einberufen wird, dessen Nicht-Befolgung oder Handlungen die Notlage verursacht haben.

Verminderung der Unterstützungszahlungen, Postenenthebungen, Versetzungen, Bußgelder oder Entlassungen dürfen nur nach einem Komitee der Beweisaufnahme und auf seine Empfehlung hin durchgeführt werden. Es gibt keine andere Möglichkeit, eine Versetzung, Postenenthebung, Entlassung aus einer Org oder ein Bußgeld bzw. eine Verminderung der Unterstützungszahlungen eines Mitarbeiters herbeizuführen.

Wenn nach dem Ausrufen eines Zustands der Notlage innerhalb angemessener Zeit keine Verbesserung eintritt, muss ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen werden.

---

Notlage und alle anderen Zustände werden ausschließlich vom Büro von L. Ron Hubbard zugewiesen, das Teil eines jeden HCOs ist.

Die Form der Ausgabe aller Zustandszuweisungen, einschließlich Notlage, ist eine Sec ED.

Eine Zustandszuweisung wird mittels einer Sec ED aufgehoben.

Sec EDs werden nur vom Büro von L. Ron Hubbard unter der "per Prokura" (von und für), vertreten durch den HCO-Sekretär oder LRH-Kommunikator einer jeden Org, herausgegeben.

Forderungen nach Zuweisung eines Notlagezustands sollten an den Direktor für Inspektionen, Unterabteilung 13, Verbreitungsabt. (4), gerichtet werden, der Stellung dazu nimmt und sie an das Büro von L. Ron Hubbard weiterleitet. Die Stellungnahme des Direk-

tors für Inspektionen kann eine Empfehlung dafür oder dagegen sein, einschließlich aller Daten, die er hat.

Notlagezustände werden *nur* anhand von OIC-Statistiken zugewiesen und nicht aufgrund von Gerüchten oder Meinung.

Notlagezustände können jedermann oder jedem Teil einer Org, einschließlich Abteilungen, zugewiesen werden, ohne dass die Erlaubnis einer höheren Org dazu vonnöten ist; sie dürfen aber nur, wie oben beschrieben, aufgrund fallender Statistiken zugewiesen werden.

Einem Sekretär darf jedoch kein Notlagezustand von der Org selbst auferlegt werden. Das darf nur gemacht werden, indem man sich an die vorgesetzte Org oder an Saint Hill wendet.

### **EINBERUFENDE AUTORITÄT**

Nur das Büro von LRH in HCO darf jetzt ein Komitee der Beweisaufnahme oder ein ziviles Komitee der Beweisaufnahme einberufen (eine bestimmte Person wird eingesetzt, die von beiden streitenden Parteien akzeptiert und in Auseinandersetzungen zwischen Scientologen oder Teilen der Scientology wird, wobei die beiden streitenden Parteien sich an die Untersuchungsergebnisse des Ein-Personen-Komitees halten).

Die Anordnung, eines einzuberufen, ersucht man beim Direktor für Inspektionen (Abteilung 4), der das Gesuch mit einer Stellungnahme und allen Statistiken an das Büro von L. Ron Hubbard in HCO weiterleitet (oder es originiert). In einem solchen Gesuch werden keine Statistiken verlangt, aber alle verfügbaren Beweismittel werden weitergeleitet. Die Klageschrift wird von Unterabteilung 13 für die Weiterleitung an HCO zur Genehmigung der Einberufung vorbereitet.

Die Genehmigung zur Einberufung wird vom Büro von LRH in HCO "per Prokura" (von und für), vertreten durch den HCO-Sekretär oder LRH-Kommunikator, herausgegeben.

Die Genehmigung für ein Komitee der Beweisaufnahme wird mittels Sec ED herausgegeben. Sie wird an den Direktor für Inspektionen gegeben, der dann von da an alle Vorkehrungen und Maßnahmen bis zur Genehmigung der Untersuchungsergebnisse durchführt. Die vollständigen Aufzeichnungen und Unterlagen werden zwecks letzter Maßnahmen und Veröffentlichung vorbereitet an das Büro von LRH in HCO geschickt. In Fällen, in denen die Maschinerie zur Einberufung eines Komitees fehlt, wird es von einer vorgesetzten Org über die gleichen Weiterleitungswege beantragt wie oben.

Die Veröffentlichung der Untersuchungsergebnisse eines Komitees der Beweisaufnahme erfolgt durch eine Sec ED mit der gleichen Nummer wie die, mit der das Komitee einberufen wurde. Die Veröffentlichung erfolgt durch das Büro von LRH.

---

Der Direktor für Inspektionen (Abteilung 4, Unterabteilung 13) kümmert sich um alle weiteren Aktionen und die daraus resultierenden Akten.

Der Unterabteilung für Inspektionen, Abteilung 4, Unterabteilung 13, obliegt die tatsächliche *Verwaltung* und *Ausübung* jeglicher Rechtsmaßnahmen.

Das Büro von LRH in HCO gibt alle *Genehmigungen* für Rechtsmaßnahmen heraus, bestätigt alle Untersuchungsergebnisse von Rechtsmaßnahmen und veröffentlicht Ergebnisse.

Alle Wach- oder Einsatzkräfte, die bei Rechtsmaßnahmen gebraucht werden (aber nicht Mitglieder von Komitees der Beweisaufnahme), unterliegen der Kontrolle der Unterabteilung für Werbung, Abteilung 1, Unterabteilung 6, und unterstehen den Anweisungen des HCO-Sekretärs, der über die Unterabteilung für Werbung die Anforderungen des Direktors für Inspektionen an sie weiterleiten kann. Solche

Einsatzkräfte können der Unterabteilung für Inspektionen ausgeliehen werden, bleiben jedoch HCO-Mitarbeiter.

---

## GLEICHGEWICHT DER MÄCHTE

Die Abteilung für Rechtsmaßnahmen (HCO) verfügt über die Autorität und die Einsatzkräfte. Abteilung 2 (die Org an sich, bestehend aus Organisation, Finanzen und Material) verfügt über das Geld und das Material. Abteilung 3 (Dienste und Technisches) verfügt über das technische Personal und Abteilung 4 hat das Feld und die "Bevölkerung".

Alle vier Abteilungen werden die Organisation genannt, während Abteilung 2 sie organisiert, finanziert und versorgt.

Rechtsmaßnahmen fallen daher, was ihre Verwaltung angeht, unter Abteilung 4, hängen im Hinblick auf Genehmigung und Amtsgewalt von Abteilung 1, hinsichtlich Finanzen und Versorgung von Abteilung 2 ab und verwenden die Technologie von Abteilung 3.

Auf diese Weise bleibt es ausgewogen.

---

Rekurs gegen Disziplinarmaßnahmen oder Untersuchungsergebnisse wird immer bei der Unterabteilung für Inspektionen eingelegt, die sich zwecks Entscheidung und Genehmigung an das Büro von LRH in HCO wendet und sich dann um die daraus resultierenden Maßnahmen kümmert.

---

Das Büro von LRH braucht nicht auf das Gesuch von jemandem zu warten, um Zustandszuweisungen oder Genehmigungen herauszugeben, muss jedoch LRH sofort unterrichten, wenn es das tut.

LRH kann ohne Gesuch Zustandszuweisungen oder Genehmigungen durch sein Büro oder via den Direktor für Inspektionen herausgeben. Alle derartigen Zustandszuweisungen

oder Genehmigungen basieren ausschließlich auf Statistiken, können aber Maßnahmen beinhalten, um sich weitere Statistiken zu beschaffen, wie zum Beispiel die Anforderung oder die Anweisung, Daten zur Verfügung zu stellen, um entscheiden zu können, ob ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen werden sollte oder nicht.

---

Keine Zustandszuweisung bringt einfach dadurch, dass sie angeordnet wird, eine Strafe mit sich. Die Erklärung eines Zustandes für jede Org, Abteilung, Unterabteilung, Sektion oder Person gebietet aber, dass die Formel für den jeweiligen Zustand von der benannten Org, Abteilung, Unterabteilung, Sektion oder Person befolgt wird.

Die Sec ED, die den Zustand erklärt, darf nicht an einem öffentlichen Anschlagbrett oder an einem Anschlagbrett, das sich die Öffentlichkeit im Allgemeinen anschaut, ausgehängt werden, sondern *muss* aber an einem Anschlagbrett für Mitarbeiter angebracht werden, das Mitarbeitern zur Verfügung steht. Kopien der Sec ED, die einen Zustand erklärt, werden jeder Person in der Org, Abteilung, Unterabteilung oder Sektion, die darin benannt ist, oder der Person gegeben.

Die Sec ED, die den Zustand zuweist, hat die unten aufgeführte Form sowie die üblichen Sec-ED-Kennzeichnungen und das Siegel.

### **ZUSTAND**

Der Zustand (Bezeichnung des Zustandes in Großbuchstaben) wird (Betroffene[r] in Großbuchstaben) zugewiesen, aufgrund von

1. (geben Sie die spezifischen Gründe einen nach dem anderen an)
- 2.
3. usw.

(Ende der Sec ED)

---

Die Form einer Sec ED (Sekretariell gezeichnete Führungsanweisung) für ein Komitee der Beweisaufnahme ist wie unten angegeben und trägt die üblichen Sec-ED-Überschriften und -Kennzeichnungen:

### **KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME**

Auf Ersuchen von \_\_\_\_\_ (Titel und Org oder "Auf Anordnung von LRH") soll der Direktor für Inspektionen, Abteilung 4, Unterabteilung 13, ein Komitee der Beweisauf-

nahme einberufen und sich darum kümmern, dass es rasch abgehalten und abgeschlossen wird.

(Namen in Großbuchstaben) sollen als Beteiligte benannt werden.

Das Komitee wird einberufen, um in Sachen eines möglichen (führen Sie die Art an – Vergehen, Verbrechen oder Schwerverbrechen) von (führen Sie sehr knapp die exakte/n Anschuldigung/en aus dem Rechtskodex an) mit einer Höchststrafe von (führen Sie die Höchststrafe an) Untersuchungen durchzuführen und zu Ergebnissen zu gelangen.

Der Direktor für Inspektionen soll den Vorsitzenden und das Komitee benennen sowie eine Klageschrift über die Beteiligten verfassen und ihnen zustellen. Ihm wird ferner aufgetragen, dem Komitee und den Beteiligten Exemplare der Rechtskodizes zukommen zu lassen. Weiterhin muss er das Komitee damit beauftragen, Fakten zu finden und die Beteiligten freizusprechen oder sie über jeden berechtigten Zweifel hinaus für schuldig zu befinden, jegliche Maßnahmen zu empfehlen und alle Untersuchungsergebnisse zwecks deren Annahme und Veröffentlichung beim Büro von LRH in HCO einreichen.

L. Ron Hubbard  
per Prokura, vertreten durch  
\_\_\_\_\_ LRH-Kommunikator  
(oder HCO-Sekretär)

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. APRIL 1965

Ausgabe I

Allgemein nicht Wieder-  
vervielfältigen  
Sekretarielle Hütte

*Abteilung 1 – Unterabt. 3*

**RECHTSKODIZES**  
**RECHTSMASSNAHMEN GEGEN UND AUDITING**  
**DER HCO-, ORG-FÜHRUNGSKRÄFTE**  
**UND ABTEILUNGSSEKRETÄRE**

Kein Sekretär, in der Org-Bedeutung des Wortes, darf in seinem Gebiet oder Bereich vor ein Komitee der Beweisaufnahme geladen werden, weder als Beteiligter, noch als Zeuge.

Jeder Sekretär kann als Beteiligter oder Zeuge vor ein Komitee der Beweisaufnahme beordert werden, das in einer Org einberufen wurde, die derjenigen, in der der Sekretär auf Posten ist, übergeordnet ist.

Sekretäre der höchsten Org eines Kontinents können als Zeuge oder Beteiligte in einer anderen kontinentalen Org vor ein Komitee der Beweisaufnahme geladen werden – nicht in der, wo der Posten gehalten wird, aber nur auf Anordnung von Saint Hill.

Kein Sekretär kann von einem Mitarbeiter, der um Rekurs ersucht, für ein Komitee der Beweisaufnahme benannt, damit angeklagt oder bedroht werden; allerdings kann ein Komitee der Beweisaufnahme eine schriftliche Aussage eines Sekretärs erbitten, um der Rechtsprechung zu helfen, aber nur in Fällen von Rekurs und immer über Saint Hill, wobei die Gründe angegeben werden.

Ein Sekretär darf nicht von oder in der Org, wo er auf Posten ist, zum Prozessing beordert werden, kann aber zu Prozessing im Saint Hill HGC beordert werden – allerdings nur von Saint Hill.

Sekretärsposten in Saint Hill können nur vom Leitenden Direktor zum Prozessing beordert werden.

Kodexbrüche beim Auditieren von Sekretären sind Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme.

Ein Sekretär, der von einem Auditor auditiert wird, darf nicht in derselben Zeitspanne von einem anderen Auditor, einschließlich ihm selbst, auditiert werden.

Es darf ein Tonbandgerät benutzt werden, um jede einem Sekretär gegebene Sitzung aufzuzeichnen, aber es darf nur, nach einem Disput, vom Leitenden Direktor abgespielt wer-

den. Solche Bänder dürfen nicht eher gelöscht werden, bis ein Auditinggrad abgeschlossen ist, und werden sicher in der Unterabteilung für Examinationen aufbewahrt. Ein Sekretär kann deren Löschung verlangen und darf dabei Zeuge sein, wenn ein Grad erreicht wurde.

"Kaffeeklatsch"-Auditing mit einem Sekretär ist Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme und nur in diesem Fall darf das Komitee von und in der Org, in der der Sekretär auf Posten ist, einberufen werden, aber in dem Fall, dass der Zuwiderhandelnde ein anderer Sekretär ist, muss es von einer höheren Org einberufen werden.

Mit Sekretären durchgeführte Prozesse dürfen nur Standard-Grad-Prozesse in der richtigen Reihenfolge sein, und jede Abweichung ist Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme.

Sekretäre ohne Gradzertifikate müssen durch alle Grade in korrekter Reihenfolge auditiert werden, wobei bei jedem Grad für die korrekten Qualifikationen Zertifikate erworben und herausgegeben werden.

Jegliche Abweichungen von Standard-Auditingvorkehrungen und -Verfahren durch irgendjemanden, der einen Sekretär auditiert, ist Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme.

Komitees der Beweisaufnahme, die aus irgendwelchen in diesem Abschnitt der Rechtskodizes angegebenen Gründen einberufen wurden, dürfen nur von einer höheren Org als der, in der das Geschehen sich ereignete, oder vom Leitenden Direktor einberufen werden. Sie dürfen nicht von oder in der Org, in der der Sekretär auf Posten ist, einberufen werden.

Jegliche Streitfälle, die von diesem Abschnitt der Rechtskodizes herrühren, müssen zusammen mit vollständigen, schriftlichen Aussagen aller Beteiligten, die von jedem unterschrieben sind, an den Leitenden Direktor übermittelt werden.

Zusammenfassende Berichtsformulare vom Auditieren von Sekretären müssen jeden Monat an den Leitenden Direktor geschickt werden, selbst wenn es Solo ist, wobei die auditierten Prozesse, die auditierten Stunden, die durchschnittliche Tonarmbewegung pro Sitzung, die Gewinne, der Name des Auditors und des Sekretärs und der Ort angegeben sind, und sie müssen vom Auditor unterschrieben sein.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. APRIL 1965

Ausgabe I

Allg. nicht Wiedervervielfältigen

*Ethik*

**KLARSTELLUNG AUDITIEREN VON  
FÜHRUNGSKRÄFTEN DER ORG**

HCO-Richtlinienbrief vom 8. April 65, RECHTSKODIZES RECHTSMASSNAHMEN GEGEN UND AUDITING DER HCO-, ORG-FÜHRUNGSKRÄFTE UND ABTEILUNGSSEKRETÄRE, besagt, dass Führungskräfte von Organisationen durch die Grade hinaufkommen müssen.

Zur Zeit sind viele Führungskräfte von Organisationen Saint-Hill-Absolventen mit einem Abschluss als Klasse VI oder als vorläufiger Klasse-VI-Auditor.

Diese arbeiten natürlich auf ihr Grad-VI-Zertifikat hin, und die meisten haben die unteren Grade durchlaufen, bevor es die Grad-Zertifikate gab.

Diejenigen, die noch keine Saint-Hill-Ausbildung haben, sollten die Grade durchlaufen, entweder bevor sie nach Saint Hill kommen, oder während des Saint-Hill-Kurses.

Nichts in diesem Richtlinienbrief bedeutet einen Verzicht auf mein Recht, anzuordnen, dass bei einer Führungskraft, deren Fall nicht zufrieden stellend vorwärts kommt, ein Power-Prozess auditiert wird. Diejenigen, die auf Grad VI hinarbeiten und deren Fall zufrieden stellend vorwärts kommt, können natürlich damit fortfahren.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 26. MAI 1965

Ausgabe III

Remimeo

*Ethik*

**ETHIKGERICHTE**

Ein Ethikgericht kann von jedem Ethik-Officer einberufen werden.

Jeder Scientologe, der den Status eines Beauftragten oder darunter hat, kann vor ein Ethikgericht geladen werden.

Die Vorladung wird als eine HCO-Ethik-Anordnung herausgegeben. Sie muss anführen, wann und wo die Person zu erscheinen hat.

Ein Ethikgericht wird bezüglich folgender Angelegenheiten einberufen:

1. Jeglichem Vergehen.
2. Jeglichem Verbrechen.

Schwerverbrechen wird kein Ethikgericht gewährt, aber es kann eine Ethikanhörung gewährt werden.

Ein Ethikgericht kann folgende Disziplinierung anordnen:

- A. Darf für \_\_\_\_\_ Wochen oder \_\_\_\_\_ Monate nicht ausgebildet oder auditiert werden.
- B. Legt eine Wiedergutmachungspetition vor.
- C. Suspendierung für \_\_\_\_\_ Wochen.
- D. Rückzahlung von Darlehen oder Schulden.
- E. Entschädigung von Unrecht.
- F. An einen anderen zu leistender Schadensersatz in einer gerechten, dem Verlust entsprechenden Höhe.

**ETHIKGERICHT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE**

Ein Ethikgericht für Führungskräfte wird auf gleiche Weise und mit den gleichen Vollmachten und Disziplinierungen vom Büro von LRH via dem HCO-Führungssekretär einberufen.

Die Vorsitzende Person muss den gleichen oder einen höheren Rang haben als die vorgeladene Person.

Ein Ethikgericht darf keinen Direktor, Sekretär oder Führungssekretär vorladen.

Ein Ethikgericht für Führungskräfte darf nur für einen Direktor, Sekretär oder Führungssekretär einberufen werden.

Dem Ethikgericht für Führungskräfte sitzt ein Sekretär oder Führungssekretär vor, der für dieses eine Gericht und diesen einen Zweck vom Büro von LRH via dem HCO-Führungssekretär ernannt wurde.

Ein Ethikgericht für Führungskräfte darf auch auf Ersuchen eines Sekretärs oder Führungssekretärs für jeden Mitarbeiter einberufen werden, indem er via dem Ethik-Officer beim Büro von LRH darum ersucht; es wird jedoch jemand anders als Vorsitzender ernannt, und es besteht für das Büro von LRH keine Notwendigkeit, solch einem Ersuchen nachzukommen.

## ETHIKANHÖRUNG

**Eine Ethikanhörung kann von einem Ethik-Officer einberufen werden, um Daten für weitere Maßnahmen oder keine Maßnahmen zu erhalten.**

Die Anordnung wird als HCO-Ethik-Anordnung herausgegeben. Die Zeit und der Ort der Ethikanhörung wird in der Anordnung angeführt. Der Zweck der Anhörung wird angeführt.

Beteiligte Parteien werden benannt.

Eine Ethikanhörung kann Zeugen benennen, die persönlich gegen die Person auftreten, außer die unmittelbar Vorgesetzten der Person. Eine schriftliche Aussage eines Vorgesetzten kann die Ethikanhörung jedoch in Betracht ziehen.

Eine Ethikanhörung hat keine Vollmacht zu disziplinieren, kann aber Konsequenzen empfehlen.

Wenn Zweifel bestehen, ob ein Vergehen, ein Verbrechen oder eine Unterdrückung stattgefunden hat oder nicht, wird man in der Regel eine Ethikanhörung oder eine Ethikanhörung für Führungskräfte einberufen, nicht ein Ethikgericht.

## ETHIKANHÖRUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Niemand mit dem Rang eines Direktors oder darüber darf vor eine Ethikanhörung geladen werden, sondern nur vor eine Ethikanhörung für Führungskräfte, der eine im Rang übergeordnete Person vorsitzt. Sie wird vom Büro von LRH via dem HCO-Führungssekretär einberufen. Der gleiche Rang in einer übergeordneten Org ist ein übergeordneter Rang.

## STATISTIKEN

Ein Ethikgericht oder Ethikgericht für Führungskräfte ist *kein* Fakten findendes Gericht.

Es wird nur auf der Grundlage von Statistiken und bekannten Beweisen einberufen.

Wenn es keine angemessenen Statistiken gibt, dann wird eine Ethikanhörung oder ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen, um Beweise zu erhalten oder auszuklammern.

Die gewöhnlichen Gründe für die Einberufung eines Ethikgerichtes würden aus Folgendem bestehen:

- a. Zu viele Berichte über eine Person (HCO PL 1. Mai 65, MITARBEITERBERICHTE)
- b. Beobachtetes Begehen eines Vergehens oder Verbrechens
- c. Forderung des Vorgesetzten einer Person, um ein Verbrechen in Ordnung zu bringen
- d. Schulden
- e. Streitfälle zwischen zwei Scientologen ähnlichen Ranges
- f. Fortbestand einer Notlage

### **KEINE DEGRADIERUNG, VERSETZUNG ODER ENTLASSUNG**

Ein Ethikgericht oder ein Ethikgericht für Führungskräfte kann keine Versetzung, Degradierung oder Entlassung anordnen. Das kann nur von einem ordnungsgemäß einberufenen Komitee der Beweisaufnahme getan werden.

Ein Ethikgericht oder ein Ethikgericht für Führungskräfte kann jedoch einen Mitarbeiter für eine angemessene Zeitdauer vom Posten suspendieren. Bei einer Suspendierung kann man Rekurs und die Wiedererstattung von Lohnverlust erhalten, wenn ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen wird und die Entscheidung aufhebt.

### **KEIN REKURS VON EINEM ETHIKGERICHT**

Es gibt kein Rekurs gegen die Entscheidung eines Ethikgerichts, die rechtmäßig gefällt wurde und auf Statistiken basiert. Wenn ein Mitarbeiter zu viele Berichte gegen sich ansammelt oder wenn die Statistiken seiner Einheit, Sektion, Unterabteilung oder Abteilung unten geblieben sind, oder wenn ein Notlagezustand fortgesetzt wurde, dann gibt es keinen akzeptablen, dies widerlegenden Beweis, der von einem Komitee der Beweisaufnahme angehört werden könnte, denn ein Beweis ist ein Beweis.

### **PTS UND SP**

Potenziellen Schwierigkeitsquellen und unterdrückerischen Personen wird nicht notwendigerweise ein Ethikgericht oder eine Anhörung gewährt. Sie können jedoch eines bzw. eine erhalten, wenn sie um eines bzw. eine ersuchen, aber die einzige Maßnahme wird darin bestehen, den tatsächlichen Status zu bestimmen oder zu bestätigen, und diese Maßnahme ist sowieso schon durch feste, unveränderliche Richtlinien festgelegt.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. JUNI 1966

Wiedervervielfältigen  
Alle Mitarbeiter

*Abteilung 1*

*Unterabt. für Inspektionen und Berichte*

**UNTERSUCHUNGSAUSSCHUSS**

Untersuchungsausschüsse sind hiermit etabliert.

**EINBERUFENDE AUTORITÄTEN**

Sie können einberufen werden von:

- dem LRH-Kommunikator
- der Beratenden Versammlung
- einem HCO-Führungssekretär
- einem Organisations-Führungssekretär
- einem HCO-Sekretär
- dem Direktor für Inspektionen und Berichte.

Der LRH-Kommunikator (Gebiet oder Kontinent) kann einen Untersuchungsausschuss über Führungssekretäre oder alle anderen Führungskräfte oder Mitarbeiter unter dem Führungssekretär, aber nicht über den Leitenden Direktor einberufen.

Führungssekretäre können einen vom HCO-Gebietssekretär einzuberufenden Untersuchungsausschuss über jede Führungskraft oder jeden Mitarbeiter in ihrem Teil der Organisation einberufen, aber nicht im gegenüberliegenden Teil (d.h., der HCO-Führungssekretär kann keinen Ausschuss im Org-Teil und der Organisations- Führungssekretär kann keinen Ausschuss im HCO-Teil einberufen).

Die Beratende Versammlung kann einen Ausschuss über einen LRH-Kommunikator und alle anderen, außer dem Leitenden Direktor, einberufen, nicht aber über eine vorgesetzte Organisation.

Andere einberufende Autoritäten können einen Ausschuss über ihnen Gleichrangige oder Untergebene einberufen.

## ZWECK

Der Zweck eines Untersuchungsausschusses ist es:

**LRH zu helfen, die Ursache irgendeines Konflikts, irgendeiner dürftigen Leistung oder Abwärtsstatistik zu entdecken.**

## ZUSAMMENSETZUNG

Ein Untersuchungsausschuss setzt sich aus nicht weniger als drei und nicht mehr als fünf Mitgliedern zusammen.

Eine Mehrheit der Mitglieder muss den Personen, die untersucht werden, übergeordnet sein, außer wenn das unmöglich ist.

## VERHALTEN

Der Ausschuss kann die Untersuchung durchführen, indem er in einem Gremium die betreffenden Personen aufsucht oder indem er tagt und Zeugen oder Oberhäupter vorlädt.

## FUNKTION

Ein Untersuchungsausschuss ist eine weitaus weniger ernste Angelegenheit als ein Komitee der Beweisaufnahme.

Personen, die vor ihm erscheinen, stehen nicht unter Zwang oder Bestrafung.

Der ganze Zweck besteht darin, an die Fakten zu kommen.

Keine Disziplinarmaßnahme darf daraus resultieren, außer für falsche Bezeugung.

Der Ausschuss kann eine Ethikanhörung für Führungskräfte oder eine Ethikanhörung empfehlen, wenn Verbrechen oder Schwerverbrechen gefunden werden, darf aber für Irrtümer oder Vergehen keine Maßnahmen ergreifen.

Falsche Bezeugung vor einem Ausschuss muss in einer Ethikanhörung für Führungskräfte oder einer Ethikanhörung resultieren.

## UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE

Die Untersuchungsergebnisse eines Untersuchungsausschusses werden an die einberufende Autorität geschickt und anhand deren können Befehle herausgegeben werden oder die einberufende Autorität kann um Maßnahmen oder Richtlinien von einer höheren Autorität ersuchen. (Die Methode, wie Richtlinien anzufertigen sind, ändert sich nicht.)

## **FORM**

In allen anderen Aspekten sind die Form eines Ausschusses, seine Befehle, sein Verhalten und die Untersuchungsergebnisse die gleichen wie in einem Komitee der Beweisaufnahme.

## **KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME**

Ein Komitee der Beweisaufnahme wird bezüglich eines bekannten Verbrechens oder Schwerverbrechens einberufen, da es sich ergeben hat, dass es als ein Schwurgerichtsverfahren angesehen wird (und es auch ist), da es einen Anklagepunkt gibt.

Ein Ausschuss kann ein Komitee der Beweisaufnahme empfehlen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. OKTOBER 1966  
Ausgabe III

Wiedervervielfältigen

## UNTERSUCHUNGSAUSSCHÜSSE

(Zusatz zum HCO PL vom 4. Juni 66,  
UNTERSUCHUNGSAUSSCHUSS)

Ein Untersuchungsausschuss kann (und sollte) jedes Mal einberufen werden, wenn es eine ungewöhnliche Verbesserung in einer Organisation oder ihren Statistiken gibt.

Ein solcher Ausschuss muss a) die Gründe oder Veränderungen herausisolieren, welche die Verbesserung herbeiführten, b) seine Befunde in Form von Richtlinien oder Direktiven formulieren, um sie an die einberufende Autorität weiterzuleiten, und c) empfehlen, jede Person zu belobigen, die für die Verbesserung verantwortlich befunden wurde (der Ausschuss belobigt nicht, er empfiehlt nur, allein die einberufende Autorität darf die Belobigung herausgeben).

### FORM DER BEFUNDE

Alle Befunde eines Untersuchungsausschusses müssen so abgefasst sein, dass sie ohne Änderung von der einberufenden Autorität als Direktive oder mittels ordnungsgemäßer zusätzlicher Zeilen als Richtlinie herausgegeben werden kann.

Die einberufende Autorität kann diesen Wortlaut abändern, aber es muss so geschrieben sein, dass es nicht von neuem geschrieben werden muss.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. JULI 1966  
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen  
Alle Mitarbeiter  
Hut des Ethik-Officers  
Hüta von Magistraten  
Ethik-Führungskräfte

**ZULÄSSIGKEIT VON BEWEISMATERIALIEN  
ANHÖRUNGEN, AUSSCHÜSSEN ODER KOMITEES**

Bei jeder Anhörung, jedem Untersuchungsausschuss sowie jedem Komitee der Beweisaufnahme oder bei jeder Disziplinarmaßnahme von Führungskräften darf kein Beweismaterial zugelassen oder verwendet werden, das nicht:

- 1) geschrieben oder
- 2) verlässlich bezeugt ist oder
- 3) über jeden Zweifel hinaus an einem E-Meter demonstriert worden ist.

Nach diesem Zeitpunkt dürfen keine Untersuchungsergebnisse oder kein Urteil ausgesprochen, als gültig betrachtet oder danach gehandelt werden, falls beim Fall irgendwelches Beweismaterial zugelassen wurde, das nicht gemäß den oben aufgeführten Punkten 1, 2 und 3 gültig war.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. AUGUST 1966RA

Ausgabe II

Revidiert am 7. Dezember 1988

Wiedervervielfältigen

*Abteilung 6*

*Abteilung 1*

**KAPLANSGERICHT ZIVILANHÖRUNGEN**

Da viele Angelegenheiten vor Ethik gebracht werden, die nicht wirklich Ethik-, sondern zivilrechtliche Angelegenheiten sind (d.h. zwischen anderen Personen), wird in Abteilung 6, Unterabteilung des Kaplans, eine Kaplansgerichtseinheit gebildet.

Der Kaplan ist der Leiter dieser Unterabteilung.

Ein permanent den Vorsitz führender Justiziar, der ein Geistlicher sein muss, kann ernannt werden (Schiedsrichter genannt), wo die Aktivitäten dies rechtfertigen.

Der Kaplan (oder der permanente oder Teilzeit unterstützende Schiedsrichter) hat den Vorsitz über alle Gerichtsanhörungen und erlässt das Urteil.

Die Organisierung dieser Aktivität ist ähnlich wie die aller zivilrechtlicher Verfahren und sie kann, wenn die Umstände dies rechtfertigen, über Schriftführer und anderes Personal verfügen.

Das Gericht darf vernünftige Gebühren erheben und hat dies als seine Statistik.

Nur zivilrechtliche Angelegenheiten dürfen angehört oder entschieden werden.

Alle Ethikangelegenheiten müssen an Ethik verwiesen werden.

**RECHT**

Recht, das leicht erhältlich und angemessen im Preis ist, sind Erfordernisse für jede Zivilisation.

Der Zweck der Kaplansgerichtseinheit ist es, Streitigkeiten zwischen Individuen zu lösen.

Mitarbeiter, PCs, Studenten und Scientologen können diese Gerichtseinheit nutzen, um ihre eigenen Streitfälle oder Rechtsangelegenheiten zu lösen.

Mitarbeiter können nicht wegen der Ausübung ihrer Org-Pflichten verklagt werden, da dies zu Ethik gehört, wo solche Beschwerden vorgebracht werden können.

jede eingereichte Klage muss sich gegen eine Person richten, die das klagende Individuum tatsächlich persönlich kannte und es durch eine persönlich gegen den Kläger gerichtete Aktion schädigte; ausgenommen sind Klagen, um Ethik-Orders zu entfernen.

Die Org, eine Abteilung, Unterabteilung oder Sektion darf nur verklagt werden, um eine Wiederherstellung des Status zu erlangen, um Ethik-Orders aufzuheben oder zu verändern oder um einen Dienst zu erhalten, der verweigert wurde, wie zum Beispiel Auditingzeit, um eine Unterlassung zu berichtigen. Die Org oder irgendein Teil davon darf nicht auf finanziellen Schadenersatz oder Rückerstattung verklagt werden.

Bei Scheidungsangelegenheiten können zur Zeit nur vorläufige Anhörungen gegeben werden, da diese auch ein staatliches Verfahren haben müssen, bevor irgendwelche derartigen Untersuchungsergebnisse in den Augen des Staates als legal betrachtet werden können. Jedoch kann eine Trennung entschieden werden, wenn beide Parteien zustimmen.

Das Gericht kann um das Einziehen von Schulden und das In-Ordnung-Bringen des Nichterfüllens von jemandes Verbindlichkeiten ersucht werden.

### **WIDERLEGUNGS-SCHADENERSATZ**

Wenn eine verklagte Person einen Grund dafür hat, kann sie als Angeklagter in ihrer Widerlegung Schadenersatz verlangen; sollte die Klage falsch sein und gegen den Kläger entschieden werden, kann ein solcher zuerkannt werden.

### **KOSTEN**

Die Kosten können als Teil des Schadenersatzes zurückerhalten werden; gemeint sind die Kosten des Gerichtsprozesses.

### **AUSMASS DES SCHADENERSATZES**

Jeglicher vom Gericht zugewiesene Schadenersatz muss vernünftig und im Einklang mit der Realität sein.

### **VERBINDUNGEN ZU ETHIK**

Ethik kann zivilrechtliche Angelegenheiten zur Kaplansgerichtseinheit weiterleiten.

Umgekehrt kann in Angelegenheiten von Meineid oder der Eintreibung von gerichtlich zuerkanntem Schadenersatz die Gerichtseinheit die Angelegenheit an Ethik verweisen.

## **RÜCKERSTATTUNGSKLAGEN**

Klagen auf Rückerstattung von Gebühren dürfen nicht eingereicht werden, da dies eine Ethikangelegenheit ist.

## **KLAGEN GEGEN LRH**

Klagen gegen LRH, Vorstandsmitglieder, Führungssekretäre oder Sekretäre werden vom Gericht nicht angenommen.

## **UNRECHTMÄSSIGE ETHIKAKTIONEN**

HCO kann für das irrige Herausgeben einer Ethik-Order vor dem Gericht verklagt werden, und für keine andere Handlung. Ersuchter Schadenersatz darf 5 Dollar oder eine entschuldigende Anordnung oder eine Wiederherstellung des Status nicht überschreiten.

## **BONUS-AKTIONEN**

Alle Bonus-Angelegenheiten oder Streitfälle zwischen oder innerhalb von Tech, Qual und der Finanzabteilung oder ihrem Personal können vor der Gerichtseinheit verhandelt werden.

## **STREITIGKEITEN ZWISCHEN MITARBEITERN**

Persönliche Streitigkeiten zwischen Mitarbeitern können, selbst wenn Org- Angelegenheiten davon betroffen sind, vor dem Kaplansgericht verhandelt werden.

## **VERSÄUMNIS, SICH AN EIN UNTERSUCHUNGSERGEBNIS ZU HALTEN**

Das Versäumnis, sich an ein Gerichts-Untersuchungsergebnis zu halten, kann zu einer Ethikangelegenheit werden.

## **JURY**

Wenn darum ersucht und vom Kaplan erlaubt, kann eine aus drei Personen bestehende Jury gewählt und in Anspruch genommen werden. Beide Prozessführenden müssen über die gewählten Personen übereinstimmen.

## **ANWÄLTE**

Jedermann kann in der Gerichtseinheit als Anwalt fungieren.

Professionelle Anwälte dürfen vor ihr erscheinen.

Es ist kein Anwalt erforderlich.

## **VERFAHRENSWEISEN**

Alle Verfahren für die Kaplansgerichtseinheit werden vom Kaplan ausgearbeitet und alle richterlichen Termine werden von ihm erstellt und zwar in Form von Öffentlichkeitsabteilungs-Führungsanweisungen. Sämtliche Gebühren werden auf diese Weise festgesetzt. Der Kaplan, das Gericht und solche Führungsanweisungen können nur vom Kaplan einer höheren Org aufgehoben werden oder, wenn dies angeordnet wurde, vom Internationalen Kaplan Flag oder der Internationalen Führungskraft für Abt. 6 Intern zwischen Orgs standardisiert werden.

L. RON HUBBARD

Gründer

Revision unter Mithilfe der  
LRH Technical Research and  
Compilations

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 26. MAI 1968

Wiedervervielfältigen  
FO – S.O.

**DAS BEENDEN VON UNTERSUCHUNGSAUSSCHÜSSEN  
UND KOMITEES DER BEWEISAUFNAHME**

Untersuchungsausschüsse und Komitees der Beweisaufnahme waren dafür bekannt, dass sie sich manchmal endlos in die Länge zogen.

Einer der Gründe, warum sie sich in die Länge ziehen, besteht darin, dass die Zugehörigkeit derselben Person zu zwei oder drei Ausschüssen es für Ausschüsse oder Komitees unmöglich macht, sich zur gleichen Zeit zu treffen.

Deshalb werden folgende zwei Richtlinien festgelegt:

1. Wenn ein Untersuchungsausschuss oder ein Komitee der Beweisaufnahme mehr als eine Woche (sieben Tage) dauert, wird dessen Zugehörigkeit aufgelöst und es wird ihm ein Zustand von Nichtexistenz zugewiesen. Bei denjenigen, die innerhalb von achtundvierzig Stunden mit Untersuchungsergebnissen enden, die von der einberufenden Autorität vollständig akzeptiert sind, wird den Mitgliedern eine Belobigung in ihren Ethikakten abgelegt.
2. Niemand darf gleichzeitig Mitglied in zwei oder mehr Untersuchungsausschüssen oder Komitees der Beweisaufnahme sein. Niemand darf zur selben Zeit Mitglied in einem Untersuchungsausschuss und einem Komitee der Beweisaufnahme sein.

Jede Person, von der man feststellt, dass sie nach Erhalt dieses Richtlinienbriefs in zwei oder mehr Ausschüssen oder Komitees zur gleichen Zeit tätig war, soll ein Zustand von Belastung dafür zugewiesen werden, dass sie Ethikrichtlinien nicht kennt.

Die volle Absicht dieses Richtlinienbriefes besteht darin, das Recht und das Finden von Fakten zu beschleunigen.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 17 MAY 1969

Remimeo

**AN ETHICS POLICY LETTER**

1. All Committees of Evidence, Boards of Investigation, Courts of Ethics and Ethics Hearings are held with the Interested Party or Parties present while evidence is presented.

This will ensure no false reports are given. The accused can confront the accusers or know the source of written evidence. Third parties can be found and handled, and true justice can be brought about.

And, as per HCO Policy Letter of 24 February 1969, JUSTICE, the value of a person is weighed against any alleged crime, even when proven.

Lt. Cmdr. Yvonne Gillham  
Mission Clear Names  
for  
L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:YG:fas.ei.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 16 JUNE 1969

Remimeo

**BOARD OF APPEAL**

Upon request an Ethics Officer should allow a person to see his own ethics file. It may do much to clean up injustice and false reports.

The ethics file may only be reviewed in the presence of the Ethics Officer and those matters found by the person to be false or unjust noted and handled accordingly by the Ethics Officer.

Lt. Cmdr. Diana Hubbard  
CS-1

From data found on the Sea Org  
Clear Names Mission

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:DH:cs.ei.eden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 27 SEPTEMBER 1969

Remimeo  
OTL Courts of Appeal  
HCO Ethics Officers  
SO Master at Arms

## APPEAL

Handling of persons requesting appeal can be quick and complete in most cases if you allow the person to say all he wishes to say in the very beginning.

Many times the appeal is not to refute a wrong finding by a Comm Ev or a Board of Investigation, but a protest at the harshness or imagined unfairness in the way the finding was presented.

This person has had much to say on the matter he is appealing for some time. He has been, or feels he has been, wronged. No one has yet gotten what he has communicated about it.

Now, he's found, or has been directed to the right terminal. For goodness sake, **let him talk!** If he needs some prompting in the beginning, prompt him. Don't enter a hint of an arbitrary or an additive to what he is relaying to you. If you do, you'll end up with a guy who wants you to "do something about" every wrong that was ever done to him.

So, let him talk until he has told you everything that has been bugging him about the matter for goodness knows how long.

Then,

1. **Acknowledge what he has said.** Let him know you understood it all.
2. **Acknowledge what he did that was right.** Regardless of what he is appealing, what kind of a mess he got himself into, you'll find that he did do something right!
3. Acknowledge anyone else in the matter that was also right, with his agreement.
4. If he is satisfied, end the cycle.

*Example:*

1. "Thank you."
2. "Well, you were trying to do your job, weren't you!"
3. "Do you think he/she was trying to do his/her job also?" (Get his agreement as well as the agreement of the other members of the Board.)

4. "A copy of the minutes of this meeting/interview will go into your Ethics file. I don't think any further action need be taken on this matter." (Get agreement from him on this, too.)

This will usually be the end of it. He will be satisfied that he finally communicated what he had to say to the right terminal.

That, alone, is usually all that was needed in the first place.

Handle as above (utilizing 3<sup>rd</sup> Party Technology where needed) any person who feels that Ron is mad or upset with him-or was earlier and it wasn't handled terminatedly.

A broad invitation to get it handled should be issued so that those who feel this may bring it in and be heard. No such situation should needlessly persist.

Nikki Freedman  
CS-G Communicator  
  
for  
  
L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:NF:Idm.ei.cden

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 26 JANUARY 1970

Remimeo  
OTLs

## OTL LAST COURT OF APPEAL

The requirements of a Court of Appeal are:

1. Membership of the Court consists of a Chairman of Officer rank, a secretary and from one to three members.
2. Members must be Ethics upstats.
3. The Chairman must be familiar with Ethics procedures and must have checked out on all Ethics policies, including those concerning third party investigations. It is preferable for all members to have checked out on these.
4. The Court's duties consist of correcting false reports, false accusations and third party activities which have been detrimental to the repute of the individual or harmful to his well being.
5. The Court may only act on *written* requests. Appellants are riot to present themselves to the Court until called. Written requests for a Court of Appeal must state exactly what false report, accusation or 3rd party activity they wish to be handled and state where and when it occurred and who was concerned. Where the false report is in writing, a copy is to be attached to the request for a Court of Appeal.
6. As a Court of Appeal requires time and expense a nominal fee of £1 or \$3 is to be charged. This is also to discourage frivolous or irrelevant requests. The fee is paid in advance of the case being heard.
7. All data relevant to the case is collected and received before the case is heard. This must be in documentary form and copies of such documents and all pleadings and testimony must accompany the findings.
8. If an appellant is found to be giving false data to the Court in order to clear his or her name, the case is dismissed.
9. If innocence is established beyond reasonable doubt the person may be restored to status and an order so issued. The order must contain the names of the Court members.
10. If innocence is not established beyond reasonable doubt, the Court must assign:
  - (a) An Amends project of real extent
  - (b) A processing programme.

11. Any Court member returning a person to full status without following this P/L himself may be the subject of a Suppressive Person's order for failing to protect the Org.
12. The Court proceedings must occur so as not to cause further enturbulation on Org lines. Staff members going outside of the Org to an OTL requesting a Court action on a condition just assigned are ignored until they follow correct form (OTL Office shows them a copy of this Policy Letter). Such persons are reported to the Ethics Officer of their own Org.
13. A Court of Appeal, is not held until the person has taken normal recourse actions available to him in his own Org. These are-
  - (a) Presenting the true facts to the accuser and requesting withdrawal of the report or accusation (done via Ethics).
  - (b) Request for an Ethics Hearing.
  - (c) Request for a Committee of Evidence.

An appellant who has not sought recourse in his own Org as above must be told what actions to take.

14. Persons in the process of a Committee of Evidence, Ethics Hearing, or conditions assignment may not petition an OTL for Court of Appeal until the action is concluded.
15. Where Ethics Orders have been issued against a person, the disclosure of one proven incorrect report in the order does not permit all of the findings to be cancelled. Each specific false report must be individually handled and cleared or not cleared.
16. The fact of a person having not been confronted with all the charges of a Comm Ev on which findings have been issued does not necessarily mean the findings are false. If such a case is raised, the Court of Appeal may only consider specific false reports raised by the appellant and require proof of their falsity. The Court may not clear the person solely on a technical fault of procedure in an earlier Ethics action.
17. Senior Executives may not be carelessly summonsed or detained.
18. On conclusion of a Court action, a proposed Court of Appeal Order is typed, all documentary evidence, pleadings and testimony are attached and forwarded to Flag for approval of CS-1 before they are issued or become effective.

Lt. Brian Livingston

CS – 1

for

L. RON HUBBARD

Founder

LRH:BL:jz.rd

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 16 MÄRZ 1971

Ausgabe II

HCO Hats  
Qual Hats  
PRO Hats  
Ethics Authority Hat

*Wichtig*

**EINE FUNKTIONIERENDE STANDARDREGEL**

Dies ist eine strenge Richtlinie, kein Ratschlag:

Egal, wie streng die ethischen Maßnahmen sind, die Sie anwenden müssen, um den Betrieb aufrechtzuerhalten, denken Sie daran:

**Sie müssen die Tür offen halten, und wenn es nur ein Spalt ist.**

Ein Ausschluss ohne Hoffnung auf Wiederaufnahme stürzt die Menschen in totale Hoffnungslosigkeit.

Das kann sogar der Grund dafür sein, dass Regierungen schließlich eine Revolte erfahren. Ausschluss ohne eine Möglichkeit auf Rückkehr führt zu Verzweiflung und Revolte.

Es muss immer die Hoffnung bestehen, dass man wieder im Guten zurückkehren kann, und in allen Ethikverordnungen oder -maßnahmen muss angegeben werden, was die betreffende Person tun muss, um wieder im Guten zurückkehren zu können.

**Praktizieren oder erlauben Sie keine** Disziplinarmaßnahmen oder Ausschlüsse ohne Hoffnung auf Wiedergutmachung.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 17. MAI 1971

Remimeo

## RECHT – KORREKTE ANWENDUNG

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo-OODs* vom 17. Mai 71 geschrieben.  
Herausgegeben als ein HCO-Richtlinienbrief am 4. Aug. 80)

In Rechtsangelegenheiten haben wir die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass es Fair-play gibt und dass "Recht" nicht als Unterdrückung benutzt wird.

Dies bringt die Verantwortung mit sich, nicht auf der Grundlage einzelner Berichte zu operieren. Fast alle Ungerechtigkeit kommt vom Operieren auf der Grundlage unbegründeter Berichte. Ehrliche Statistiken sind weitaus zuverlässiger. Ungerechtigkeit und falsche Berichte gehen Hand in Hand. Auf der Grundlage irgendeines einzelnen Berichtes Maßnahmen zu ergreifen, ist für eine Führungskraft eine sehr riskante Sache. Es resultiert fast immer in einer Ungerechtigkeit.

Die Aktivität genannt "schwarze Propaganda" besteht aus dem Verbreiten von Lügen durch verborgene Quellen. Es resultiert unausweichlich darin, dass diejenigen, die handeln, ohne die Wahrheit zu verifizieren, Ungerechtigkeiten begehen.

Zum Beispiel waren sämtliche Attacken gegen Scientology schwarze Propaganda verborgener, faschistischer Quellen. Dies hat Ungerechtigkeit verursacht. Schwarze Propaganda war eine Nazi-Spezialität.

Doch Ungerechtigkeit schlägt auf diejenigen zurück, die sich damit befassen.

Folglich kann eine verborgene Lügenquelle verursachen, dass eine Autorität handelt. Somit kann Autorität unterminiert werden, indem sie dazu gebracht wird, Ungerechtigkeiten zu begehen.

Es gibt auch eine andere Seite dazu. Wenn diejenigen, die die Verantwortung innehaben, direkt angegriffen werden, dann müssen sie auf Verteidigungsmaßnahmen zurückgreifen, um die Situation zu kontrollieren. Dass sie auf diese Weise handeln, um sich zu verteidigen, kann an sich zur Unterminierung benutzt werden. Einmal mehr ist es für Führungskräfte und Organisationen hochwichtig, nur auf der Grundlage von vollständig verifizierten Informationen zu handeln. Und wenn sie tatsächlich handeln, sollte es unter gebührender Berücksichtigung der vollständigen Formalitäten des Rechts geschehen.

Um das Problem noch zu verschlimmern, kann die Unterlassung, Wahrheit und Recht durchzusetzen, viele schädigen und an sich ein schwerer Overt sein.

Wäre die Welt ehrlich, würde das Recht und dessen Notwendigkeit verschwinden.

Der Weg hinaus ist der Weg zu Wahrheit.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 24 FEBRUARY 1972

Remimeo  
All Staff  
Staff Hat

## INJUSTICE

Any staff member who does not know ethics policy is a clay pigeon. "Clay pigeons" are used to throw up in the air and shoot at.

The cycle is, goofs are made. The real **why** is not located or handled and when this happens angry executives, who have to pick up the ball, start shooting.

Staff members *are* expected to do their jobs and there are no excuses at all for not doing so.

But it sometimes happens that injustice occur. Goofs happen, then conditions are assigned, persons are removed from post or otherwise bashed about.

Usually this occurs because the staff member is pitifully ignorant of his rights.

Justice is expected and has definite use. When a state of discipline does not exist the whole group caves in. It has been noted continually that the failure of a group began with a lack of or loss of discipline. Without it the group and its members die.

Most people think discipline is bad because most wog discipline is simply harsh injustice.

Most people do not even know that "justice" means fair and equitable treatment for both the group and individual.

Commercial firms and credit companies have a level of injustice that is hard to believe. One is never faced by his accusers and may not even know he is accused until he is shot.

Psychiatry, as exposed in the brilliant book *Manufacture of Madness* by Dr. Szasz use the "justice" procedure developed in the days of which burning, unknown accusers, opinions only, punished before being tried etc. Psychiatry influence on contemporary court thinking may well be a major reason for the present disturbed condition of society.

Lord forbid we ever fall into such barbarism ourselves.

It is injustice that destroys discipline.

When you indicate the wrong by-passed charge on a case the case caves in. When you accuse wrongly and punish unjustly the group caves in.

The truth is, Man cannot really be trusted with "punishment". With it he does not really seek discipline, he wreaks injustice.

Many governments are so touchy about their divine rightness in judicial matters that you hardly open your mouth before they burst into uncontrolled violence. Getting into police hands is a catastrophe in its own right in many places, even when one is merely plaintiff, much less the accused. Thus social disturbance is at maximum in such areas.

Only where a group has a buffer against injustice is it safe to use discipline.

Posts are valuable to staff. Sudden removals, false condition assignment and other actions can do more harm than they achieve good.

Reversely you can't expect a staff to fall all over a goofing staff member whose lack of performance upsets the lines and productions. It does far more harm than good to let the situation continue without taking action.

Between the points of harsh injustice and required discipline there is a happy center ground where discipline, no matter how *severe* is just and where goofs are not tolerated.

The achievement of this middle ground depends less upon educating and restraining executives than upon the staff member knowing his rights and himself using them.

This is hard to get across because some senior can say "that policy doesn't apply in this case" or "you report this and I'll have your head" or "I don't care what your rights are, you are **removed!**"

Then again a review Committee of Evidence can be so slow it never handles in time or it never gets held.

We are living – or trying to – in a very unjust culture. So most of our basic training was in injustice not in correct discipline.

So you cannot look for a total perfection of justice. But we can make it better and less unjust.

## RECOURSE

"Recourse" means "A turning or applying to a person or thing for aid or security".

Not only can one turn to a person but one can turn to a thing or a procedure to set the matter right.

in investigating why certain persons who had been posted did not do their post it was found they had been told to do something else instead. They had done this something else. They did not know they had any "recourse". Because they sought no recourse it had to be assumed they had willingly accepted illegal orders and so were Comm Eved.

Now what is this point "they sought no correction" of this obviously illegal order? They simply did not make it known. They did not have to fly in the face of the person. They did not have to refuse.

The Comm Ev should have asked them "did you seek any recourse to being given an illegal order?" If the answer was **no**, they were a party to the damage. If the answer YES and they could prove it they would have to be found innocent of intent and the senior would have caught it.

What form would the recourse have taken?

A simple knowledge report to the Ethics Officer or the Master at Arms "I have been given different orders in conflict with my post assignment and have made it known but am having to follow the illegal order," would have proofed them against sever action.

By **not** taking recourse the junior *thereby made himself a party to the act*.

The above is not very effective as it does not correct the order and so *some* penalty would have leveled at the person.

At the other end of **maximum recourse** there would have been a telex to the Assistant Aide at CLO or an Aide or Action Bureau at Flag stating "**Joe Blow ED will not let me take my post as has as ordered but has made me an auditor.**"

Whether this was acted on or not, it would absolve the person. He or she would have "blown the whistle on" his or her illegal orderer. He could not be punished for it or for taking the auditor post instead of the ordered HAS post.

To understand **recourse** one would have to know the seniority of orders. Policy (in PLs) and HCOBs come first. Then there is Flag, Continental and local in descending order.

The org board tells one at a local level. The higher names are the more senior.

If a person does not **seek recourse** for a wrong condition, a removal, an illegal order, a Court or a Comm Ev and, no matter how *unjust* the action is, the person has had it.

From a junior member of a mission:

"Dear Action Aide. This mission is going to fail. We are not following our orders, the I/C is not using my services. Signed \_\_\_\_\_" would remove the person as an Interested Party in a Comm Ev **if sent during the time of the mission**.

You can't follow an illegal order and/or do other wrongs, get a Comm Ev and expect much help.

But if a Court or Comm Ev is wrong in its findings a person has **recourse**. He can ask for **Review Comm Ev** and **must** receive one.

### OUT OF SEQUENCE

To remove a person from post and then give him a Court or Comm Ev him is out of sequence.

The person has to have a Court or Comm Ev *before* he can be removed.

To assign a condition and then also Comm Ev is also out of sequence. One assigns a condition or a Comm Ev.

## DISMISSALS

Dismissals or offloads, once a person has been accepted as a staff member or crew member require a Court or Comm Ev.

If the findings are protested, there can be a Review or Comm Ev.

The Comm Ev can send the person to a Fitness Board or a Fitness Board can send a person to a Comm Ev.

A Fitness Board has the power to prevent taking someone on staff in the first place or someone into a crew. That needs con Comm Ev to reject.

**But** the person so rejected can ask for Review Comm Ev.

And if the person is on staff one cannot be "removed from post, sent before the Fitness Board and dismissed." It requires a Court or Comm Ev to remove from post and/or to send before a Fitness Board.

## STATISTICS

The best defence against *any* ethics action is good statistics. If one has no personal statistic he is in a bad position and a very eligible clay pigeon if something goes wrong.

When personal statistics is challenged as "unreal" or "doesn't fit" or "falsified" one should have his section or department or divisional stat in very good shape indeed and point to that (and not permit it to be bad) as it is more visible and reliable.

## REQUESTED COMM EV

Anyone can request a Comm Ev on himself for anything. An example would be an interne removed from course who does not believe he failed. He can request a Comm Ev. If he can prove he didn't he has to be restored.

If one is being shot at or regarded with contempt through false accusations his first action would be to ask the ethics officer or MA for a 3<sup>rd</sup> party investigation and if that didn't work, request a Comm Ev to clear his name or repute. Or to get himself rightfully shot for that matter.

Example: Someone is being kicked around. He can't handle it himself. So he requests a Comm Ev.

This **must** be given to him. And it must be **swift**.

## SENIORS

A person has a right to be tried only by seniors in rank or status.

Example: A Class VIII, on a tech matter, could not be legally tried by a Comm Ev whose chairman was a Class Zero.

Example: The Tech Sec cannot be tried by a Comm Ev chairman by a DofP or a Court held by one of his auditors.

An Executive Director or LRH Comm have to be tried by the next senior org and cannot be tried in their own orgs at all.

There have been flagrant violations of all these things. A CO and LRH Comm were once ripped off and sent home by being *told* it was "an LRH order", which it was not. They did not stay on post and do the normal things like "Let's see it in writing, signed." Or "We must query Flag" or "We request a Comm Ev." By **not** staying on post, by letting themselves be ripped off, by not using **any** recourse, they were actually guilty of desertion of post. They caught it from all sides **by not using their right**.

## CONDITIONS

Gold Stars and Green Stars have certain rights, in assignment of their own conditions. When they let these be ignored or flouted without taking any recourse they are guilt twice – they permitted injustice plus whatever else they did.

## SUMMARY

This is not a full list of procedures and legalities.

All that is being set out is that

**Discipline is needful in a group.**

**Injustice injures discipline.**

**Injustice occurs when people permit it by not knowing or ignoring their rights and not seeking recourse or redress or wrongs.**

It is a pitiful scene where executives and ethics officers don't know or use correct justice and where the staff members are ignorant of their rights or don't use them.

The result is a complete loss of discipline no matter how many get hanged! Or how many don't.

So where **ethics is out** one really need only check out Execs and ethics officers on ethics policy and check out the staff on their rights and some semblance of order will occur in the most disturbed scene.

**This** is the remedy for better discipline and prosperity in a group. Not more shooting of clay pigeons.

It *can* be made a calm happy scene.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:ne.ei

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. OKTOBER 1963  
(Hebt die HCO PLs vom 12. Okt. 61 und 27. Febr. 62 auf.)

Missionen  
CenOCon

## RÜCKERSTATTUNGSRICHTLINIE

### RÜCKERSTATTETE GELDER

Einer sorgfältigen Überprüfung von Rückerstattungen zufolge und im Lichte meiner eigenen Erfahrung mit Personen, die Rückerstattung verlangen, und aufgrund kürzlich vorgekommener Verstimmungen betreffend zweier Rückerstattungen in Organisationen (Australien und London), mögen die folgenden Daten hilfreich sein.

In dreizehn Jahren, die Hunderttausende von Auditingstunden und Einnahmen von Millionen von Dollar mit sich brachten, habe ich in jeder Organisation, in der ich die direkte Führung übernahm, sofort und unmittelbar dafür gesorgt, dass jeder Penny des von irgendeiner Person gezahlten Beitrages, die mit ihrem Auditing unzufrieden war, rückerstattet wurde. Das war die beständige Richtlinie, mit der ich persönlich gearbeitet habe.

In dieser gesamten Zeit habe ich nur etwa \$3.500 rückerstattet.

Das liegt zum Teil daran, für eine Gewissheit der Ergebnisse in jedem HGC zu sorgen und hart daran zu arbeiten, zu gewährleisten, dass der PC Ergebnisse erzielt, unabhängig vom gegenwärtigen Stil oder der gegenwärtigen Art des Prozessings.

Dieser niedrige Rückerstattungsbetrag ist außerdem zum Teil auf meine feste Richtlinie zurückzuführen, dass Personen, die Rückerstattungen verlangen, sie genau gemäß dem Kodex eines Scientologen haben können, dass aber jede Person, die Rückerstattung verlangt oder akzeptiert, danach als Preclear für das HGC zurückgewiesen und zur Information der Feldauditoren öffentlich auf eine Liste gesetzt werden soll.

Ich habe also nur mit diesen drei Richtlinien gearbeitet:

1. Sofortige vollständige Rückerstattung jeglicher verlangten Rückerstattungen;
2. Arbeiten Sie hart mit dem technischen Personal, um gute Ergebnisse sicherzustellen;
3. Verboten Sie das Einschreiben von jedem für weiteres Prozessing, der eine Rückerstattung empfängt, und machen Sie den Fall Scientologen bekannt.

Es ist bemerkenswert, dass alle Rückerstattungen, bis auf eine, an Personen mit einer geisteskranken Vergangenheit gingen, die unwissentlich für Prozessing akzeptiert worden waren.

Kürzlich war Australien nachlässig genug mit der Einhaltung des Kodex eines Scientologen, dass daraufhin gerichtliche Schritte drohten. Ich verstand nicht warum und stellte eine Untersuchung an. Die Tatsachen führten dazu, dass ich ein Telex an den kontinentalen Direktor schickte und verlangte, dass er das Übliche machen solle - das Geld zurückerstatten und die übergangene Ladung ausfindig machen. Der Fall wurde prompt gelöst. Was schockierend für mich war, ist, dass er nicht sofort die Rückerstattung geleistet hatte, was immer er sonst unternommen hatte. Natürlich war er nicht da, als der Vorfall passierte, aber dennoch hätte sein erster Gedanke, als er es herausfand, sein sollen, das Geld zurückzuerstatten; nicht wegen der drohenden rechtlichen Schritte, sondern weil **eine Organisation durch den Kodex eines Scientologen gebunden ist.**

---

Eine Zentrale Organisation ist in dem Maße erfolgreich, wie sie gute technische Dienste erbringt.

Eine unerbittliche Rückerstattungsrichtlinie bringt aberrierte stabile Daten gegen die Verwirrung schlechter oder mangelhafter technischer Dienste ins Spiel. Eine milde Rückerstattungsrichtlinie hält technisches Personal auf Trab.

Die Welt der Scientology gründet sich auf ARK und wird mit ARK zusammengehalten. Schlechte technische Dienste und eine harte Haltung gegenüber der Behebung mangelhafter Dienste, lassen diese Welt zusammenbrechen.

Meine eigene, meinem persönlichen Stab gegenüber oft wiederholte Richtlinie lautet: "Geben Sie den Leuten, was Sie wollen und machen Sie sie glücklich." Das klingt in der Tat nach einer sehr unentschiedenen Richtlinie. Aber sie bringt die Leute dazu, individuellen Verwirrungen ins Auge zu sehen und sie zu handhaben, so wie sie auftreten - jede gemäß ihren eigenen Gegebenheiten. Diese Richtlinie geht davon aus, dass die Menschen im Grunde gut sind, und sie ist erfolgreich.

Je mehr Thetan vorhanden ist, umso weniger Richtlinie brauchen Sie und umso besser laufen die Dinge. Nur ein Thetan kann einen Posten oder einen PC in Ordnung bringen. Alles, was er braucht, ist das Know-how über den Verstand, wie es in Scientology enthalten ist. Das war alles, was ihm je gefehlt hat. In Anbetracht dessen ist also nichts als Richtlinie armseliges Zeug, da damit versucht wird, ein Datum an eine Stelle zu setzen, an der ein Wesen sein sollte. Das ist die ganze Geschichte der GPMs. Warum sollen wir also nicht lebendige Orgs haben?

Richtlinie ist nur dort lebenswichtig, wo Übereinstimmung zwischen zwei oder mehr Thetanen, die zusammenarbeiten, vorhanden sein muss. Darüber hinaus schlägt sie fehl. Eine notwendige Richtlinie ist: "Wir beginnen pünktlich mit der Arbeit", denn ohne sie zerfällt die ganze Org. Eine nutzlose Richtlinie wäre: "Der Registrar muss einem Bewerber gegenüber immer lächeln", weil damit ein Datum an eine Stelle gesetzt wird, an der eine Person sein sollte.

Es gibt also zwei Arten von Richtlinien - diejenigen, die gebraucht werden, um eine leichte Zusammenarbeit zu erreichen, und diejenigen, die versuchen, ein Datum statt eines

Wesens an eine Stelle zu setzen. Je weniger Sie von der letzten Art haben, umso besser werden die Dinge laufen. Je vernünftiger die erste Art ist, umso mehr Arbeit wird erledigt werden.

Eine Rückerstattungsrichtlinie ist eine Richtlinie von der Übereinstimmungs-Art. Sie ist notwendig. Aber sie muss wirklich sehr mild sein, andernfalls wird sie anstelle guter Dienste stehen.

Die neue Richtlinie ist demgemäß:

1. Erstaten Sie alle Beiträge zurück, wenn und so, wie sie verlangt werden, egal ob für Ausbildung oder für Prozessing;
2. Verweigern Sie jedem, der eine Rückerstattung verlangt, als Bedingung für die Rückerstattung jegliche weitere zukünftige Ausbildung und sämtliches zukünftige Prozessing;
3. Wenn Punkt 2) für die Person, die die Rückerstattung verlangt, nicht annehmbar ist, dann tun Sie alles, was möglich ist, um den Fall oder die Ausbildungssituation in Ordnung zu bringen;
4. Verlassen Sie sich, um Forderungen nach Rückerstattungen zu verhindern oder zu reduzieren, ausschließlich auf ausgezeichnete technische Ergebnisse im HGC und in der Akademie.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. JULI 1966R

Revidiert am 28. Januar 1991

Allgemein Nicht-  
Wiedervervielfältigen  
HCO Exec Sec  
Org Exec Sec  
HCO Area Sec

## RÜCKERSTATTUNGSHINWEIS

Es ist **wichtig**, dass jede *veröffentlichte Skala* der Spendenbeiträge und jede *Spendenbeitragsliste* am unteren Ende deutlich sichtbar folgenden Hinweis trägt:

**Jedem unzufriedenen Studenten oder Preclear werden die Spendenbeiträge in Übereinstimmung mit den Richtlinien des Anspruchsprüfungsausschusses unverzüglich zurückerstattet, wenn der Preclear oder Student nicht zufrieden gestellt ist und das Geld innerhalb von drei Monaten nach der Ausbildung oder dem Prozessing zurückverlangt, wobei die einzige Bedingung ist, dass er nicht wieder auditiert oder ausgebildet werden darf.**

Diese Regelung ist genau so beizubehalten und wird nicht verändert, außer dass kein Spendenbeitrag für irgendeinen der Fortgeschrittenen Kurse (R6EW-Kurs, Clearing-Kurs, Neues OT I, OT II, OT III, Neues OT VI, Neues OT VII oder Neues OT VIII) oder weitere OT-Kurse rückerstattet wird; denn hier ist der Student sein eigener Auditor und es liegt in seiner eigenen Verantwortung, was sich in einigen Fällen unserer etwas Kontrolle entzieht.

Jemand, der Rückerstattung fordert, muss die schriftliche Zusicherung unterschreiben, dass er in Zukunft bei keiner Organisation und keinem Auditor mehr Ausbildung oder Prozessing bekommen wird bzw. zu bekommen versuchen wird und dass er, selbst wenn später sein Status wiederhergestellt ist, sich niemals für Grade VI, VII oder irgendwelche OT-Stufen einschreiben darf.

Gemäß den Richtlinien des Anspruchsprüfungsausschusses erstatten wir nur den aktuellen Spendenbeitrag, und Spendenbeiträge, die an private Auditoren gingen, werden von Organisationen niemals zurückerstattet. Organisationen können jedoch bei der Wiedererlangung von Spendenbeiträgen von privaten Auditoren behilflich sein.

## UNTERLASSEN SIE DIESE AKTION NICHT

Werfen Sie alle Spendenbeitragslisten weg, die diesen Hinweis nicht enthalten, oder stempeln oder tippen Sie ihn auf die alten Tabellen, während Sie neue anfordern.

L. RON HUBBARD

Gründer

Revision unter Mithilfe der LRH  
Technical Research and Compila-  
tions

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 1. AUGUST 1966  
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen

## ZUSATZ ZU RÜCKERSTATTUNGEN

(Zusatz zum HCO PL vom 31. Juli 66R,  
HINWEIS ZU RÜCKERSTATTUNGEN)

### ZEITBEGRENZUNG

Kein Antrag auf Rückerstattung mit Aussicht auf Erfolg darf mehr als drei Monate nach Beendigung des letzten erhaltenen Dienstes gestellt werden.

Dies bedeutet, dass eine Rückerstattung, die drei Monate nach dem letzten Auditing eines Intensivs oder dem letzten Anwesenheitstag auf Kurs gestellt wird, **nicht** gewährt werden darf.

### MITGLIEDSCHAFTSRÜCKERSTATTUNGEN

Es gibt keinerlei Mitgliedschaftsrückerstattungen, da sich die Rückerstattungsrichtlinie auf Dienste bezieht und da Mitgliedschaftsinhaber in der Regel bereits Beitragsnachlässe in Anspruch genommen haben.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 3 FEBRUARY 1969

Issue II

Ltd. Non-Remimeo  
Execs  
Exec secs  
Legal Chiefs  
Guardian's Offices

**LEGAL STANDARD WAIVER**

Before any person receives a refund, the Legal Chief in the org concerned should get him or her to sign a waiver in this form:

I, JOE BLOW, having requested a refund of £ ..... for services rendered, within three months after such services have been given, hereby agree by way of consideration, upon receipt of such refund, to waive any further rights I may have as a Scientologist and to take no legal action against L. Ron Hubbard, any person or Scientology organization in respect of or arising out of any Scientology course or other service rendered before this date, and in full understanding that I may not again be processed or trained.

C.B.B. Parselle  
Legal Chief WW

Jane Kember  
The Guardian WW  
(Policy Review Section)

Jim Keely  
Qual Sec WW

Vic Ueckermann  
HCO Area Sec WW

Ad Council WW

Rodger Wright  
LRH Comm WW

Mary Sue Hubbard  
Controller WW

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:ei.rd



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 5 FEBRUARY 1970

Issue II

Remimeo  
All Orgs  
All SHs

(Cancellation of SP Declaration for Refund)

Cancels & amends former issue of same date & title

**SCIENTOLOGY REFUNDS**  
**WRIT OF EXPULSION AND WAIVER**

As part of the published Code of Reform, any parishioner requesting a refund for Ministerial training or counselling actually received or received in part and still available but undelivered only because of departure of the person requesting, is hereafter issued a Writ of Expulsion, in substitution for an SP declaration.

**Handling Of**

A Writ of Expulsion is handled administratively as were SP Orders when they were issued. This is covered by HCO Pol Ltr 7 June 1965, ENTHETA LETTERS AND THE DEAD FILE, HANDLING OF, and the addition HCO Pol Ltr of 25 Sept 1965.

Briefly, it is handled as follows:

The Ethics Officer or HCO Area Sec issues the Writ of Expulsion and Waiver. He informs the parishioner requesting the refund of the recourse steps, including Steps A to E. He then has him read and sign the Waiver.

His folders are filed in the Deadfile. The Writ of Expulsion is stamped with the Entheta stamp. This is the usual "Entheta to Central Files to Ethics Deadfiles" stamp.

Central Files handles per policy by replacing the person's file with a Dummy stamped "Entheta" and sends the file folder to Ethics Deadfile.

Addresso types "Writ of Expulsion" on the person's plate and puts it in the Deadfile drawer.

The Writ and any folders then go back to Ethics as before. Ethics sends a copy of the Writ to other orgs.

Ethics makes out cards and sends to other orgs, even though they received the Writ of Expulsion, in case the person shows up in another area, at which point Ethics has full data on the person and acts accordingly.



counselling or training from any Church of Scientology and that this document is formal notification to me of my expulsion from The Church of Scientology of California.

I further understand that such expulsion is not without recourse, such recourse being initiated by an Act of contrition, and I am fully informed as to what this recourse entails.

Signed \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Witness: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

All Scientology refunds are handled per this Policy.

Mary Sue Hubbard  
Controller

for

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:MSH:jz.ei.rd

[Amendments were minor corrections of text, shown in this type style.



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE

(Issued from Washington)

HASI LONDON

POLICY LETTER OF 26 JULY 1957

To All Staff  
Bulletin Board

**FUNDS OR FAVORS RECEIVED**

Any funds or favors received from persons outside the HASI London by any staff member by reason of his connection with HASI London or Scientology must be reported in writing to the HCO Secretary.

This includes cash, loans, dinners, loans of vehicles, quarters, clothing or presents.

There is no restriction in receiving such items but it shall be deemed cause for instant dismissal if the report of such favors is not so made.

This includes all outside auditing done by a staff member for which pay is received.

The intention of this policy is to tighten the security of the HASI as it moves into the possible sphere of government contracts.

L. RON HUBBARD  
Agent for Great Britain

LRH:jd.cden



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 21. MÄRZ 1965

Gen. Non-Remimeo  
Am Anschlagbrett für Mit-  
arbeiter aushängen  
Hut des HCO-Sekretärs  
Scn.-Mitarbeiter von Sthil

**MITARBEITER,  
DIE EXTERNE PCS AUDITIEREN**

Es ist ausdrücklich verboten, daß Führungskräfte oder Mitarbeiter von Scientology Orgs (was natürlich Saint Hill mit einschließt) gegen Bezahlung externe PCs auditieren, während sie irgendwo auf der Welt Mitarbeiter einer Organisation sind.

Indem man gegenüber Orgs, die eine proportionale Entlohnung haben, so handelt, *be-raubt* man seine Kollegen.

Zwei Führungskräfte wurden in den vergangenen zwei Jahren ihres Postens enthoben, weil sie diese Praxis in ihren Orgs zugelassen haben.

Wenn man PCs hat, sollten sie der Org übergeben werden.

Wenn die Mitarbeiter hart arbeiten, ist – besonders unter neuen Werbeprogrammen – die Entlohnung auch sehr angemessen. Die Entlohnung wird nur unangemessen, wenn Policies nicht angewandt werden. Um die Entlohnung hoch zu halten, muß man Policies in Anwendung halten.

Mitarbeiter-Auditoren dürfen nur *Familienangehörige* und *Freunde* acht Stunden pro Woche *ohne* Bezahlung auditieren. Das ist die ursprüngliche Regel, um sie davor zu bewahren, daß sie in ihrer Freizeit zu sehr beansprucht werden. Das wird manchmal als Erlaubnis fehlinterpretiert, acht Stunden gegen Bezahlung zu auditieren. Das trifft so nicht zu. Sie dürfen für diese acht Stunden keine Bezahlung erhalten.

Stellen Sie sich bloß einmal vor, was Sie in Scientology täten, wenn ich gegen Bezahlung außerhalb von Orgs arbeiten würde. Das gäbe ein wirkliches Durcheinander; wie anhand des Absackens erwiesen ist, das alle Orgs erfahren, wenn ich verreise oder mir freinehme (es ist gerade wieder geschehen), brauchen wir jeden von uns im Team. Wenn ich PCs gegen Bezahlung auditiert habe, so habe ich, seit es überhaupt Organisationen gibt, jeden Cent der Organisation übergeben, in der ich war – sie waren einfach PCs der Organisation, auch wenn sie sich an mich persönlich wandten. (Ich habe schon seit Jahren nicht mehr angeboten, jemanden zu auditieren, aber wenn ich es täte, würde ich es noch immer so halten.)

Das Versäumnis, Vorfälle zu berichten, bei denen die Policy über externes Auditieren verletzt wird, ist ebenfalls verwerflich.

Wenn Sie zu wenig Geld haben, so erledigen Sie Ihre Arbeit gut genug, um uns alle wie Gott in Frankreich leben zu lassen. So mache ich das. Versuchen Sie es, wenn Sie mehr Geld brauchen. Es funktioniert.

L. Ron Hubbard  
Gründer

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. FEBRUAR 1961

Mitarbeiter-Anschlagbrett  
Nicht wiedervervielfältigen

**EXTERNE PRECLEARS VON MITARBEITERN**

Es wäre klug, alle Mitarbeiter, die acht Stunden privates Auditing pro Woche durchführen, die Namen und Adressen solcher Preclears an HCO berichten zu lassen.

Bei Security- Checks sollte die Angelegenheit privaten Prozessings ebenfalls überprüft werden.

L. RON HUBBARD  
Gründer



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. JANUAR 1966

Ausgabe I

Wiedervervielfältigen  
Verteilungs-Mitarbeiter  
Studenten

**REGELUNGEN FÜR DAS AUDITING VON  
MITARBEITERN UND STUDENTEN**

Im HCO PL vom 24. Mai 65, RICHTSCHRUR FÜR ANNEHMBARES VERHALTEN VON STUDENTEN<sup>70</sup>, heißt es unter Nr. 15: "Geben Sie unter keinen Umständen irgendjemandem Prozessing, ohne die direkte Erlaubnis des Kursüberwachers (Notfall- Assists ausgenommen)" und Nr. 16: "Lassen Sie sich unter keinen Umständen von irgendjemandem Prozessing geben, ohne die ausdrückliche Genehmigung des Kursüberwachers (jetzt D of T).

Im HCO PL vom 1. Apr. 60, REGELUNGEN FÜR MITARBEITER UND EHEMALIGE MITARBEITER<sup>71</sup>, heißt es unter 2: "Kein Mitarbeiter der Organisation darf irgendeinen gegenwärtigen Preclear oder Studenten auditieren, wenn dieser Preclear oder Student nicht durch den Registrar für Auditing im Hubbard-Beratungszentrum eingeschrieben worden ist und er vom Direktor für Prozessing (nun HGC-Verwalter) als Auditor zugewiesen worden ist.

Diese Richtlinien sind nach wie vor in Kraft. Jeder Mitarbeiter, Student oder Intern, der einen Assist oder Review (außer in einem Notfall) braucht, muss seinen Unterabteilungsleiter informieren, der mit der Qualifikationsabteilung, Unterabteilung für Review, arrangiert, dass ein Assist gegeben wird, falls der Unterabteilungsleiter es für nötig ansieht.

Die einzige Ausnahme ist der Clearing-Kurs-Student, der vollständig durch den Clearing-Kurs-Überwacher gehandhabt wird und nicht auditiert, zu Review gesandt oder von irgendjemanden einen Assist erhalten darf (außer in einem Notfall wie einer Verletzung.) Der Clearing-Kurs-Überwacher wird benachrichtigt, wenn ein Clearing- Kurs-Student Schwierigkeiten mit seinem Fall zu Hause, bei der Arbeit usw. hat, und der Clearing-Kurs-Überwacher handhabt es.

L. RON HUBBARD  
Gründer

---

<sup>70</sup> [Anmerkung des Herausgebers: HCO PL 24. Mai 65 wurde durch den HCO PL vom 15. Dez. 65R I, RICHTSCHRUR FÜR ANNEHMBARES VERHALTEN VON STUDENTEN, ersetzt.]

<sup>71</sup> [Anmerkung des Herausgebers: HCO PL 1. Apr. 60, REGELUNGEN FÜR MITARBEITER UND EHEMALIGE MITARBEITER, wurde seither aufgehoben.]



HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 15. NOVEMBER 1970

Remimeo  
HCO-Hats  
Tech-Hats

## CONFESSIONALS

HCO darf keine Confessionals oder Sec-Checks durchführen.

HCO kann Meter-Überprüfungen durchführen. Dies besteht daraus, den PC an ein Meter zu setzen und den TA, das Nadelverhalten und die Einstellung bzw. Haltung des PCs niederzuschreiben.

Wenn diese Anzeigen nicht optimal sind (kein Zustand von F/N VGIs am E-Meter), kann der PC in die Qual für weitere Überprüfungen gesandt werden

Zu viele Fälle, zu viele Fall-Programme sind in der Vergangenheit durch nicht fallüberwachte Sec-Checks oder Confessionals durcheinander gebracht worden, als daß man es erlauben könnte, diese Praktik weiterhin durchzuführen.

Wirkliche Kriminelle haben vielleicht schlechte E-Meter-Phänomene, aber Verbrechen sind ihnen oft so unreal, daß diese Handlungen keine Anzeigen am E-Meter ergeben (die Nadel am E-Meter zeigt nur Anzeigen bei Dingen, die sich im Bereich der Realität einer Person oder an der Grenze dieses Bereichs befinden). Dadurch wird es möglich, daß Sec-Checks oder Confessionals, die ohne die erforderlichen Fertigkeiten durchgeführt werden, geradewegs am Schuldigen vorbeigehen.

HCO sollte die vollständigen Ermittlungsverfahren erlernen und sollte das Meter nur benutzen, um des PC's Meter-Zustand zu ermitteln, ohne Fragen zu stellen.

Die HCO PLs über das HCO-Ermittlungsverfahren, die bekannt sein **müssen**, sind:

HCO PL 11. Mai 65    ETHIK-OFFICER-HAT  
HCO PL 19. Sept. 70    DATENSERIE NR. 16; ERMITTLUNGSVERFAHREN  
HCO PL 19. Sept 70 II    DATENSERIE NR. 17; EINENGEN DES ANGRIFFSZIELS

## TECHNISCHE UND QUALIFIKATIONSABTEILUNG

Wenn die Technische Abteilung aufgefordert wird, "Confessionals" oder "Sec-Checks" zu machen, darf sie sie nur als Teil eines Fallüberwacher-Programms durchführen und als ein Gradient in der allgemeinen Aktion, um die Realität des Falles zu erhöhen.

Ein R/S bedeutet nach wie vor, daß Verbrechen vorhanden sind. All die anderen Daten sind richtig, und man sollte sie wissen, aber **Polygraphen** (Geräte zur gleichzeitigen Regist-

rierung mehrerer meßbarer Vorgänge und Erscheinungen, wie z.B. Atmung, Blutdruck, Puls; in der Kriminologie auch als Lügendetektor verwendet), **Lügendetektoren und E-Meter zeigen nur auf der Realitätsstufe des Wesens an**, und bei der Mehrheit der Fälle ist die Realitätsstufe eines Kriminellen zu schlecht, als daß Anzeigen vorkommen würden. Somit werden die Schuldigen fälschlich freigelassen, und die Unschuldigen werden Belästigungen und Verstimmungen unterworfen.

Overts, Verbrechen usw. könnten zunächst in Form von kritischen Gedanken, unter denen eine schädliche Handlung (Overt) liegt, gegeben werden. Auf solchen Gradienten baut man Realität auf, und so erreicht man, daß Overts preisgegeben werden.

Keine E-Meter-Überprüfung, kein Sec-Check oder Confessional reicht für die Entdeckung von Verbrechen aus. Nur der Zustand des E-Meters selbst ist wertvoll, da es einem angibt, wen man untersuchen muß.

Daher sollten weder die Technische noch die Qualifikationsabteilung Ermittlungen unterstützen, sondern mit dem Fall anhand von ordnungsgemässen C/S-Anweisungen arbeiten, damit die Overts und Withholds zum Nutzen des Falles beseitigt werden.

Overts, die innerhalb von Sitzungen enthüllt werden, dürfen nicht für Rechtszwecke verwendet werden. Daher sind nur Verbrechen verfolgbar, die bei routinemäßigen Ermittlungen entdeckt werden.

Es könnte sein, daß ein Verbrechen, das durch eine Ermittlung entdeckt wird, auch in einer Session preisgegeben wurde. Daß es auch in einer Session preisgegeben wurde, schützt die Person nicht vor Strafe. Daß es in einer Session preisgegeben wurde, ist irrelevant, und Sitzungen gehören nicht zu den Rechtsverfahren.

## KRANKHEIT

Die offensichtlichen, allgemeinen Anhaltspunkte für Verdächtige sind:

Die Person, die die schlechtesten E-Meter-Phänomene zeigt (TA und Nadelverhalten), steht unter dem größten Verdacht.

Die Person, deren Postenprodukt an sich ein Overt ist, begeht höchstwahrscheinlich auch andere Verbrechen.

Die Person, die am verrücktesten ist, ist am wahrscheinlichsten der Schuldige.

Die chronisch kranke Person ist ein Verdächtiger.

Diese Dinge sind wahr, weil die Ursache von Geisteskrankheit und Krankheit Overts sind.

Die Person, die am meisten "PTS" handelt, ist diejenige, die ihren Kameraden am meisten geschadet hat.

Auf der Person mit den schlechtesten Statistiken liegt der begründetste Verdacht.

Im Bereich von Recht kann man nicht über diese technischen Beobachtungen hinausgehen.

HCOs sollten die Ermittlungsverfahren lernen, wenn sie nach Kriminellen Ausschau halten. Confessionals und Sec-Checks werden ihnen nichts nützen, und sie bringen auch Fälle durcheinander. Ermittlungsverfahren sind wirklich ausreichend.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:nt



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 26 AUGUST 1968

BPI  
Auditor

## **SECURITY CHECKS ABOLISHED**

The practice of security checking from security check lists like the "Joburg" has been abolished.

There are several reasons for this:

1. We have no interest in the secrets and crimes of people and no use for them.
2. Security checking is often done without regard to the point where the person feels better and so became overrun.
3. Security checking is often done in disregard of the state of a person's case.
4. Low level cases do not react on actual crimes and so the "security" furnished is often a false security.
5. There is public criticism of security checking as a practice.
6. The existence of lists of crimes in folders often makes it necessary to destroy the folders which may contain other technical data which is constructive and valuable.
7. If a person is a criminal or has overt acts which affect his case, and speaks of them to an auditor of his own volition, the auditor is bound by the Auditor's Code not to publish, use or reveal them.

Nothing in this policy letter alters standard grade processing or rudiments.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:js.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 2 MARCH 1968

Remimeo

**ADVANCED COURSE SECURITY CHECK**

All persons and students reporting aboard the Advanced Org Vessel or to a Registrar who can sell Advanced Courses, must after enrolment and before any issue of materials pass a full and complete Security Check.

Persons leaving the AO vessel or an Org giving Advanced Courses must be given a Security Check to make sure that they have no copies of materials and have actually attained their grades.

This includes Sea Org vessels where Advanced materials have been used and in this case includes all Non Scientology personnel signing on or departing from the vessel.

There are no exceptions.

Persons who have a history of carelessness with materials or bad or suppressive group connections are debarred from all Advanced Courses unless given a Board of Investigation which clears their record **beyond all doubt**.

L. RON HUBBARD  
Founder

LRH:jc.rd



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. SEPTEMBER 1961R

Revidiert am 16. März 1989

Remimeo  
HCO  
Tech/Qual

## HCO-WW-SICHERHEITSFORMULAR 7B

(für derzeit beschäftigte Personen)

Bezugsmaterialien:

HCO PL 11. Dez. 61RB Rev. 16.3.89 ORGANISATIONS-RUDIMENTE

HCOB 30. Nov. 78R Rev. 10.11.87 CONFSSIONAL-VERFAHREN

HCO PL 6. März 82R Rev. 10.12.88 RICHTLINIEN ZUR CONFSSIONAL TECH

HCOB 7. Jan. 85 HCO-CONFSSIONALS

**Anweisungen:** Dies ist ein HCO-Confessional-Formular. Befolgen Sie das vollständige Verfahren, wie es im HCOB vom 30. Nov. 78R, CONFSSIONAL-VERFAHREN, angegeben ist.

Lesen Sie dem Mitarbeiter das Folgende vor:

"Ich auditiere dich nicht. Wir sind dabei, ein HCO-Confessional zu beginnen. Wir sind keine Moralisten. Wir sind in der Lage, Menschen zu verändern. Wir sind nicht hier, um sie zu verurteilen. Wir können dir zwar nicht garantieren, dass Angelegenheiten, die bei dieser Liste enthüllt werden, für immer geheim gehalten werden, doch wir können dir ehrlich versprechen, dass kein Teil davon und keine Antwort, die du hier gibst, an die Polizei oder den Staat gegeben wird. Kein Scientologe wird je aufgrund von Antworten auf dieses Confessional gegen dich vor Gericht aussagen. Dieses Confessional dient ausschließlich Scientology Zwecken. Die einzigen Möglichkeiten, wie du dieses Confessional nicht bestehen kannst, sind, den Test abzulehnen, zu versäumen, seine Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten oder wenn du wissentlich hier bist, um Scientology zu schaden. Die einzige Strafe, die damit verbunden ist, dieses Confessional nicht zu bestehen, ist unsere Weigerung, dich einzustellen oder dir ein Zertifikat auszustellen, und das wird nur geschehen, wenn wir herausfinden, dass du wissentlich versuchst, Scientology zu schaden. Du kannst diesen Test bestehen, indem du 1) damit übereinstimmst, ihn zu machen, 2) jede Frage ehrlich beantwortest und 3) kein Mitglied einer subversiven Gruppe bist, die danach trachtet, Scientology zu schaden.

Dies ist die Überprüfung."

1. Hast du jemals eine kriminelle Handlung begangen, für die du jetzt erpresst werden könntest? \_\_\_\_\_

2. Hast du oder haben enge Familienmitglieder von dir irgendwelche Verbindungen mit Organisationen, die heftig gegen L. Ron Hubbard sind? \_\_\_\_\_
3. Hast du jemals persönlich eine Provision, einen Anteil, Bestechungsgeld oder ein "Geschenk" dafür angenommen, irgendeiner Firma oder Person ein Geschäft mit dieser Organisation vermittelt zu haben? \_\_\_\_\_
4. Hast du hier jemals etwas gestohlen? \_\_\_\_\_
5. Hast du hier jemals eine Spesenabrechnung verfälscht? \_\_\_\_\_
6. Hast du jemals kleine Ausgaben falsch abgerechnet? \_\_\_\_\_
7. Hast du jemals über deine Kollegen oder vorgesetzten böswillig geklatscht? \_\_\_\_\_
8. Bist du hier, um Scientology oder Scientology Organisationen absichtlich durcheinander zu bringen oder zu schädigen? \_\_\_\_\_
9. Hast du jemals jemanden davor gewarnt, L. Ron Hubbards Anweisungen oder Daten zu befolgen, oder ihm gesagt, es nicht zu tun? \_\_\_\_\_
10. Hast du jemals Scientology, ihre Organisationen, Daten oder Leute gegenüber Personen ausserhalb dieser Organisation bösar-tig kritisiert? \_\_\_\_\_
11. Hast du jemals Leute, die du hier getroffen hast, benutzt, um insgeheim deinen eigenen persönlichen Gewinn ausserhalb der Organisation zu vergrössern? \_\_\_\_\_
12. Findest du, dass Scientology Betrug oder Geschäftemacherei ist? \_\_\_\_\_
13. Beschwerst du dich darüber, wie überarbeitet und unterbezahlt du bist? \_\_\_\_\_
14. Lachst du jemals über die Macken deiner Vorgesetzten? \_\_\_\_\_
15. Hast du jemals Dinge verlangsamt, nur weil deine Vorgesetzten wollten, dass sie schneller vorangehen? \_\_\_\_\_
16. Denkst du, dass es eigentlich keine Rolle spielt, ob du gute Arbeit leistest oder nicht? \_\_\_\_\_
17. Beabsichtigst du wegzugehen, sobald du deine eigenen Ziele erreicht hast? \_\_\_\_\_
18. Hast du unrechtmässigerweise irgendetwas in deinem Besitz, das in Wirklichkeit uns gehört? \_\_\_\_\_
19. Erfüllt es dich mit Genugtuung, deine Arbeit nicht zu erledigen? \_\_\_\_\_

20. Hast du ständig die Schnitzer und Fehler anderer Mitarbeiter vertuscht, damit sie nicht erwischt werden?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

BESTANDEN: \_\_\_\_\_ SECURITY-CHECKER: \_\_\_\_\_

NICHT BESTANDEN: \_\_\_\_\_ DATUM: \_\_\_\_\_

BEFUNDE UND ENTSCHEIDUNG: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

L. RON HUBBARD

Gründer

Revision unter Mithilfe der LRH  
Technical Research and Compila-  
tions



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 30. OKTOBER 1962

CenOCon

## **SICHERHEITSRISIKEN - INFILTRATION**

In dem Maße, wie die Organisation rasch expandiert, wird sie eine zunehmende Versuchung für überlebensfeindliche Elemente darstellen, Zutritt zu erlangen, Infiltration zu betreiben, und es werden Versuche unternommen werden, Spitzel einzuschleusen.

Um das zu vereiteln, müssen alle Mitarbeiter gegenüber Versuchen dieser Art wachsam sein, und es ist ihre Pflicht, den Technischen Direktor - oder jemanden darüber - über alle eventuellen Bedenken zu informieren und sich darum zu kümmern, dass die nötigen Maßnahmen ergriffen werden.

Der Technische Direktor wird jetzt in Zusammenarbeit mit HCO verantwortlich für die Sicherheit in einer Organisation, und die gefundenen Ergebnisse müssen an den Assoziations-/Organisationssekretär und HCO und, nach Bestätigung, von da aus an mich gemeldet werden.

Die Formulare 7A\* und 7B\* für Mitarbeiter und Formular 5A\* für HPA/HCA- Studenten werden hiermit durch den Rockslam-Security-Check ergänzt, und dies muss exakt gemäß dem HCOB vom 12. Sept. 62 durchgeführt werden. Um die Realität in einigen Fällen zu erhöhen, ist es vielleicht nötig, "Stelle dir vor, Overts gegen ... zu begehen" durch "Stelle dir vor, ... etwas Schlechtes anzutun" zu ersetzen. In sehr seltenen Fällen ist es vielleicht nötig, die Anzahl der Buttons zu erhöhen, aber das sollte eher die Ausnahme als die Regel sein. In der überwiegenden Mehrheit der Fälle verwenden Sie einfach nur die vier Fragen gemäß diesem Bulletin.

Dieser Security-Check muss mit vollständiger Auditorpräsenz sowie gemäß der Modell-Sitzung durchgeführt werden, und insbesondere die Anfangsrudimente müssen völlig "in" sein.

Denjenigen, die an Mitarbeiter-Clearing-Programmen teilnehmen, kann dieser Check während einer ihrer Sitzungen von ihrem üblichen Auditor gegeben werden. Im Falle irgendeines Zweifels kann der Technische Direktor auch Vorkehrungen treffen, damit ein weiterer Check durchgeführt wird.

Diejenigen, die an keinem Mitarbeiter-Clearing-Programm teilnehmen, müssen von einem erfahrenen und zuverlässigen Auditor unter direkter Überwachung des Technischen Direktors gecheckt werden.

Mit diesem Programm wird gleichzeitig dafür gesorgt, dass bei Oldtimer-Scientologen, die zu den Orgs zurückkehren und mit denen wir in großer Anzahl rechnen können, die Missed Withholds aufgegriffen werden, wobei der Security-Check in einer korrekten

Modell-Sitzung gegeben und die Missed Withholds in den Anfangsrudimenten gezogen werden.

Wenn ein Rockslam als Ergebnis dieses Security-Cliccks berichtet wird, sollte zur Zufriedenheit von HCO eine weitere Überprüfung durchgeführt werden, um den Umstand zu bestätigen.

Wie man mit einem Rockslammer verfährt:

1. *Wenn es sich um einen Mitarbeiter handelt*, entheben Sie ihn j edes Führungspostens und jedes Postens, der wichtige Aktionen auf den Kommunikationslinien der Scientology beinhaltet. Eine solche Person kann jedoch nach Ermessen des Assoziations-/Organisationssekretärs und HCOs immer noch in einer untergeordneten Position unter zuverlässiger Aufsicht eingesetzt werden. Sie muss in dieser Position verbleiben, bis ihr Ziel gefunden worden ist. Dann wird die Situation neu überprüft.
2. *Ein Student auf dem HPA/HCA-Kurs* (oder irgendeinem anderen Professionellenkurs), der sich als Rockslammer herausstellt, muss vom Kurs suspendiert und für Auditing ins HGC beordert werden.
3. *HGC-Preclears* sollten früh in ihren Intensiven gecheckt werden, um festzustellen, ob dieser Zustand gegeben ist.
4. *In einem Clearing-Ko-Audit* sollten Rockslammer abgesondert werden, damit sie sich so weit wie möglich gegenseitig auditieren und Mitglieder des Ko-Audits, die keine Rockslammer sind, nicht aufhalten.

Denken Sie daran, dass dieses Programm nicht einfach als vorübergehende Phase betrachtet werden sollte. Es muss sofort eingeführt werden, und es bleibt in allen Orgs auf der ganzen Welt in Kraft, damit wir sicher und schnell expandieren können.

Es werden heimtückische Methoden zur Infiltration verwendet, insbesondere zu Zeiten, wenn die Expansion rasch von sich geht und geglaubt wird, dass unsere Sicherheitsvorkehrungen lasch sind oder aufgrund des Arbeitsdrucks offensichtlich gelockert werden.

**Deshalb: Seien Sie diesen Dingen gegenüber wachsam und übersehen Sie niemanden "versehentlich".**

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 29 MARCH 1965

Remimeo

**EXCERPTS FROM HCO POLICY LETTER OF NOVEMBER 9, 1964  
AND NOVEMBER 26, 1964 (REVISED) FOR STAFF HATS**

**STAFF MEMBER LOANS**

All loans to staff members from any organization or outside source must have the permission of the nearest Finance Secretary, before being granted or received. The Finance Secretary must also at once report the matter to Saint Hill. Exception is actual personal leases and/or Hire Purchase or Time Payment purchases by the staff member for his or her own use, and no monies may be borrowed by full or part time staff members from past or present organizational students or pos.

**STAFF REGULATIONS**

Any staff member accepting for training or processing any student or pc for his personal profit or for favours during his time of employment on staff, or *any HASI student or pc* for two years following will be subject to a Committee of Evidence and possible suspension of a certificate or certificates and awards and made to refund all fees so illegally received to the, person who paid.

**REPORTING OF UNUSUAL FAVOURS**

Any unusual favours received by a staff member from organizational students or pcs must be reported to the HCO Area Sec who must at once report the matter via HCO Continental to HCO Sec WW. This includes uses of cars, apartments or receiving expenses as well as other favours.

L. RON HUBBARD

LRH:mb.rd



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 1. SEPTEMBER 1969R

Revidiert am 24. September 1983

Wiedervervielfältigen  
Alle Orgs  
Int. Finanzbüro  
FBOs  
Unterabteilung für  
Rechtliches

## **SPIONAGEABWEHR**

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL 12. Okt. 82    KORRUPTTE AKTIVITÄTEN  
HCO PL 14. März 82    FINANZ-SERIE 20 FINANZIELLE UNREGELMÄSSIGKEITEN  
HCO PL 13. Jan. 83    DIE AUFGABE VON ORGS

Kein Land und keine Firma hat je das Problem interner Spionage- und Geheimdienstaktivitäten gelöst.

Industrie-"Spionage" ist eine weit verbreitete Tätigkeit.

Da unsere Richtlinienbriefe und Materialien oft in den falschen Händen gefunden werden, müssen wir gelegentlich interner Spionage ausgesetzt sein. Wir sind ganz sicher externen geheimdienstlichen Aktivitäten ausgesetzt.

Es gibt fünf Hauptrichtungen geheimdienstlicher Aktionen innerhalb einer Firma oder Organisation.

1. Diebstahl von Dokumenten oder Materialien.
2. Maßnahmen von Führungskräften, die den besten Interessen der Organisation zuwiderlaufen, wenn sie nicht sogar direkt zerstörerisch sind.
3. Enturbulation der Verwaltung, wozu das Durcheinanderbringen von Akten, Adressen, Einrichtungen oder Kommunikation gehört.
4. Falsche Berichte oder falsche Ratschläge an Kunden oder Mitarbeiter, um Apathie oder Defätismus hervorzurufen.
5. Verdrehung oder Verfälschung des Produktes (in unserem Falle der Technologie).

## **MOTIVE**

In beinahe allen Fällen von Unterwanderung ist finanzieller Gewinn das vorrangige Motiv

Ein sehr erfahrener europäischer Geheimdienstoffizier erklärte, dass es ihm niemals misslungen sei, eine Person zu kaufen, an die er in irgendeiner Regierung herangetreten war – und dies im Laufe einer lebenslangen Karriere auf dem Gebiet der Spionage.

Regierungen und viele Firmen haben Leute unter sich, die in schweren finanziellen Schwierigkeiten stecken oder dorthin gebracht werden können.

Durch das Anbieten überraschend geringer Geldsummen könnte ein Gegner jede der fünf oben aufgeführten Tätigkeiten erreichen.

Die Praktik ist so weit verbreitet, dass man sie als alltäglich bezeichnen könnte, doch der Schaden, der dadurch angerichtet wird, steht in keinem Verhältnis zum Aufwand.

### **EINE LÖSUNG**

Sich gegen Unterwanderung zu schützen, ist eine für das Überleben äußerst wichtige Aktion. Nationen und Firmen geben riesige Summen für Spionageabwehr aus – die Tätigkeit, gegnerische Anstrengungen zu vereiteln.

Beim Studium der umfangreichen Literatur zu diesem Thema kam ich auf eine billige, wirksame Lösung, die meines Erachtens nie benutzt worden ist.

Wenn Geld das Motiv ist, dann sollte man natürlich erfolgreiche Spionageabwehraktionen belohnen.

Ein Gegner sucht Leute mit Schulden oder treibt sie in Schulden, sodass sie gekauft werden können. Falls der Person, die geködert wird, eine sicherere Belohnung garantiert wäre, würde sie sich in der Regel ihrem eigenen Land oder ihrer eigenen Firma zuwenden.

### **DAS PLAKAT**

Eine Org sollte daher in einem hauptsächlich von Mitarbeitern besuchten Bereich, nahe dem Mitarbeiter-Anschlagbrett oder im WC, aber nicht notwendigerweise für die Öffentlichkeit zugänglich, ein Plakat mit etwa folgendem Wortlaut aufhängen:

### ***BELOHUNG***

Da Industriespionage in den meisten Organisationen häufig vorkommt, werden Mitarbeiter gebeten, auf Folgendes zu achten:

1. Diebstahl von Dokumenten oder Materialien.
2. Anordnungen oder Weisungen, die zerstörerische Auswirkungen haben werden.
3. Unordnung von Akten, Rechnungen oder Adressen.
4. Falsche Berichte bzw. Ratschläge an Mitarbeiter oder Mitglieder oder Verbreitung von Defätismus.

#### 5. Vorsätzliche Verfälschung der Tech.

Jeder, der irgendeinen der obigen Punkte entdeckt, sollte die Angelegenheit sofort mit Namen und vollständigen Einzelheiten an den Reports Officer, Religious Technology Center, berichten.

Sollten weitere Untersuchungen die Enthüllung und Ergreifung oder Verhaftung von Personen zur Folge haben, die versuchen, dieser Organisation vorsätzlich Schaden zuzufügen, wird

### ***EINE BELOHNUNG VON \$1000***

vom Internationalen Finanzbüro ausbezahlt.

Wenn ein Mitarbeiter gebeten wird, eine der obigen Aktionen zu unternehmen, sollte er sofort scheinbar zustimmen, angebotenes Geld (das er behalten darf) annehmen und die Angelegenheit schnell und still an das Religious Technology Center berichten, sodass die Anstifter ausfindig gemacht und verhaftet werden können. Nach der Ergreifung, Verhaftung und Verurteilung der Person(en), die versucht hat/haben dieser Organisation vorsätzlich Schaden zuzufügen, wird die Belohnung von \$1000 ausbezahlt.

---

Außerdem wird eine Belohnung von \$400 an alle Mitarbeiter oder Personen im Feld bezahlt, die von einer provokativen, gegen die Organisation gerichteten Aktivität im Feld hören oder ihr ausgesetzt sein sollten und dann ausreichende Beweismittel über die kriminellen Machenschaften und Verbindungen des Provokateurs in solcher Form vorlegen, dass sie vom Religious Technology Center der Polizei übergeben werden können.

---

Sollte ein Mitarbeiter Kenntnis von irgendwelchen finanziellen Unregelmäßigkeiten innerhalb der Organisation haben und dem Internationalen Finanzbüro sowie dem RTC prompt ausreichend Beweismaterial zur erfolgreichen Strafverfolgung liefern, soll ihm eine Belohnung in Höhe von 25% aller wiedererlangten Gelder oder \$ 1000 gewährt werden, je nachdem, was weniger ist.

### ***ERPRESSUNG***

Jede Person oder Stelle, die den Versuch unternimmt, einen der obigen fünf Punkte mittels versuchter **Erpressung** eines Mitarbeiters durchzuführen, setzt sich der Verhaftung aus. Auch in diesem Falle wird dem Mitarbeiter bei Verhaftung und Verurteilung der Personen, die die Erpressung versucht haben, die Belohnung ausbezahlt.

Mitarbeiter werden gebeten, vollständig zu kooperieren, um dabei zu helfen, eine Org und ein Gebiet weiterhin zu einer sicheren Umgebung zu machen, von der aus sich Freiheit ausbreiten kann.

---

Wachsamkeit ist die Strafe, die wir dafür zahlen, in einer aberrierten Gesellschaft zu leben.  
Wahrheit kann in einer Atmosphäre des Betrugs nicht existieren.

Religious Technology Center  
(Adresse)

---

Die Höhe der Belohnungen kann von Zeit zu Zeit verändert werden. Es ist die Verantwortung des Internationalen Finanzbüros, die Höhe der Belohnung in der Zukunft auf den neuesten Stand zu bringen.

---

### **SCHUTZ DER ORG**

Unsere Dianetik- und Scientology-Orgs haben insofern Glück, als dort, wo die Tech "in" ist, sehr wenig Unterwanderung stattfinden kann; denn Personen können keinen Nutzen aus etwas ziehen, dem sie zu schaden versuchen.

Unser Hauptschutz ist Tech, die "in" ist, und gut auditierte Mitarbeiter. Folglich gilt: Wenn Tech "out" ist, wird auch Ethik "out" sein.

Personen, die keinen oder wenig Fallgewinn haben, sind die einzigen, mit denen wir irgendwelche Schwierigkeiten haben.

Keine andere Organisation und kein Land hat eine so gute Chance wie wir, frei von Unterwanderung zu sein.

Im Zusammenhang mit Spionageabwehr ist auch erwähnenswert, dass Länder und Firmen, die kein hohes Ziel und keine hohe Loyalität besitzen, einen enormen Bedarf an Spionageabwehrkräften haben.

Wenn wir unsere Integrität hochhalten und Mitarbeitern gute und wertvolle Führung geben, werden wir über maximal wirksame Spionageabwehr bei minimalem Aufwand verfügen, da unsere Mitarbeiter selbst ihre Führungskräfte und die Org energisch verteidigen.

L. RON HUBBARD  
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 11. AUGUST 1971

Remimeo

AOs

SHs

Tech-Hüte

Qual-Hüte

Ethik

R6EW-, Clearing-  
und OT-Kurs-Packs

AUSGABE V

(Dem HCO PL vom 10.11.1966 entnommen,  
welches durch dieses HCO PL ersetzt wird)

(Bearbeitet und wiederherausgegeben am 28.3.1974)

## SICHERHEIT VON DATEN

Nachdem ihnen im Jahre 1964 eine kleine Menge an R6-Daten gegeben worden waren, verwendeten drei oder vier Leute sie prompt an PCs, obwohl sie sehr wohl wußten, daß es verboten war. Die PCs wurden krank oder uns gegenüber mißemotional. Und gerade an dem Tag, an dem ich dies schreibe (ursprünglich am 4. Oktober 1965 geschrieben), stieß ich auf einen sehr kranken PC, an der einige ursprüngliche R6-Daten mißbräuchlich angewendet worden waren und die keine Ahnung hatte, warum ihr Fall und ihre Gesundheit sich verschlechtert hatten. Sie war überhaupt nicht für die Daten bereit.

Die frühere Herausgabe der Daten war in einem gewissen Sinn ein Versuchsballon. Ich stellte fest, daß bestimmte Leute (eine kleine Minderheit) noch nicht auf der Stufe waren, um für die Materialien vom April 1964 Verantwortung zu übernehmen.

Daher wird in dem Moment, wo wir feststellen, daß Material des Clearingkurses oder eines OT-Kurses verschwunden ist oder mißbraucht worden ist, unsere unabänderliche Handlungsweise sein, die Person, die die Sicherheitsvorschriften nicht eingehalten hat, sofort aufzuspüren, ihr keine weiteren Clearing- oder OT-Daten zugänglich zu machen und ihr auch in der Zukunft jeglichen Zugang dazu zu verwehren. Es hat sich gezeigt, daß die Wahrscheinlichkeit einer unabhängigen Entdeckung, selbst wenn jemand Anhaltspunkte hat, gleich Null ist; dies wurde bei einer tatsächlichen Überprüfung von Auditoren ersichtlich, die versuchten, Teile dieser Materialien herauszufinden, nachdem sie bereits über die Hälfte der Antworten hatten.

Sie müssen sich klarmachen, daß wir alle darunter leiden, daß Wissen über den Verstand zu einem sehr frühen Zeitpunkt mißbraucht worden ist. Diese Daten in die Nähe von Leuten wie Psychiatern oder sogar Regierungen zu bringen, bringt diese Leute in eine Position, wo sie Menschen versklaven oder die ursprüngliche Aktion wiederholen und Leute in einen Cave-In treiben können. Eine sehr kleine Minderheit von Leuten, die inkorrekte Daten erhielten, verwendeten diese nach April 1964 tatsächlich in schädlicher Weise an anderen.

Bis zu dem Zeitpunkt, wo wir selbst vollständig aus der Falle herausgeklettert sind, müssen wir die Materialien schützen. Unser Fallgewinn hängt davon ab. Und andere könnten verhindern, daß wir Leute retten.

Wir schützen diese Materialien nicht aufgrund irgendwelcher kommerzieller Überlegungen. Unsere Zukunft – die eines jeden von uns und die aller Scientologen – hängt davon ab, daß wir dieses Material unter Verschuß und vor Mißbrauch geschützt halten, bis wir als Gruppe gut vorangekommen sind und sowohl als Individuen als auch als Gruppe Dinge besser bewältigen können.

Der Weg, die Grade hinaufzugehen und diese Materialien zu erhalten, steht jedem weit offen. Aber er ist jedem verschlossen, der diese Materialien mißbraucht oder ihre Sicherheit verletzt.

Studenten der Fortgeschrittenen Kurse, der C/S und der Kursüberwacher für die Fortgeschrittenen Kurse, Ethikbeauftragte und alle Mitarbeiter von HCO und der gesamten Org haben ein persönliches Interesse daran, die Sicherheit von Materialien bis zum Äußersten durchzusetzen.

Diese Beschränkungen gelten nicht für Daten unterhalb von Grad V.

Vom Power-Prozessing an aufwärts sind die Daten vertraulich. Bis zu dieser Stufe können Sie Scientology-Daten frei und an jeden herausgeben, so wie Sie es immer getan haben. Aber dieses letzte Stückchen ist gefährlich, wenn es in ungeschickten, unausgebildeten oder skrupellosen Händen ist, und es gehört ausschließlich uns. Es gehört den Scientologen, die die Dinge am Laufen halten und muß ihnen zugänglich sein, wenn sie dafür bereit sind.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:sb:ntm

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO  
Saint Hill Manor, East, Sussex  
HCO POLICY LETTER VOM 12. AUGUST 1971  
Ausgabe IV

AOs und AOSHs  
Ethik  
Registrar  
Personal der Fortg. Kurse  
Studenten der Fortg. Kurse

## **FORTGESCHRITTENE KURSE**

An diesen Kursen kann nur teilnehmen, wer eingeladen wird.

Die Einladung für den Kurs und alle nachfolgenden Teile hängt von verschiedenen Faktoren ab:

1. Die Sicherheit der Materialien von R6EW, Klasse VII und der Fortgeschrittenen Kurse in den Händen des Studenten.
2. Das Maß der Beteiligung, wie sich ein Wesen in Scientology engagiert hat.
3. Der allgemeine Charakter des Wesens als Scientologe, wie er sich in seiner Ethikvergangenheit zeigt.
4. Wie sehr das Wesen in Scientology technisch bewandert ist.

Wenn jemand keine Einladung bekommt, kann er eine Petition an das Büro von LRH richten, wobei er Beweismittel darlegt, warum er eingeladen werden sollte.

L. RON HUBBARD  
Gründer

LRH:jp.rd



THE FOUNDING CHURCH OF SCIENTOLOGY  
1812 19th Street NW, Washington, DC  
FOUNDING CHURCH POLICY LETTER OF 8 JUNE 1957

**VALUABLE DOCUMENTS, HANDLING OF**

All valuable documents are to be stored in a safe under the control of the Treasurer and the Organization Secretary. These include contracts, notes, official papers, awards, etc. The criteria of "valuable" is "Would their loss financially or publicly embarrass the organization?"

All such documents shall be photostated in duplicate or triplicate when received.

In case of backlog, these shall be done now.

Boards, solicitors, accountants or officers of the corporation shall not use the originals. These persons shall use only photostats.

The originals shall not leave the safe save only to be photostated and then shall be at once returned with *one* photostat of it attached to each.

"The valuable document file" shall be another file than the safe, shall be kept by the Org Sec and shall consist only of photostats in folders which say what the document in the folder is so that removing the last copy shall not thus injure the file. A duplicate "valuable document file" shall be forwarded to the president. (In London, agent for GB.)

It is the responsibility of the Org Sec to see that all such documents are collected and that their disposition thereafter shall be as above.

L. RON HUBBARD  
Founder



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
HCO POLICY LETTER OF 26 FEBRUARY 1972R

Issue I

Revised 10 September 1990

Remimeo  
Flag Rep  
COs  
EDs  
HCO Area Secs  
Staff Hat  
Div 1 Hats

*Important*

**ORDER OR CHAOS**  
**THE QUALITY OF THE HCO DIVISION**  
**AN HCO DIV CHECKLIST FOR QUALITY**

It is within the power and control of HCO as to whether an org is expanding and flourishing or contracting and not making it.

The standardness and quality of actions of this division determines how well the org as a whole can perform its functions and prosper and expand.

There are three grades of quality.

**POWER QUALITY**

The characteristics of HCO power quality are:

1. Org board is posted and being maintained in PT with all functions listed and is being Chinese school drilled daily. \_\_\_\_\_
2. Staff come to work on time and stick to the schedule. \_\_\_\_\_
3. Promo for new staff is going out regularly based on survey. \_\_\_\_\_
4. A high volume of eligible people are being recruited so that the organization is expanding in number. \_\_\_\_\_
- 4a. OCA, IQ, and aptitude tests and the Chart of Human Evaluation are in use to ensure persons being hired are qualified for staff. \_\_\_\_\_
5. On-policy personnel pools are being used to recruit new staff. \_\_\_\_\_

6. New staff are being signed up on legal contracts. \_\_\_\_\_
7. There is an HCO expeditor pool where all new staff are assigned. \_\_\_\_\_
8. New people in the expeditor pool are rapidly completing their basic training. \_\_\_\_\_
9. Staff completing their basics are being correctly programed and apprenticed to posts. \_\_\_\_\_
10. Persons on key posts in the org are being apprenticed. \_\_\_\_\_
11. Utilization surveys get done and results used. \_\_\_\_\_
12. Unmock of posts and transferring from one area to solve a problem in another area is strictly taboo and forbidden. \_\_\_\_\_
13. Personnel files are being maintained in PT and service records are being kept per policy. \_\_\_\_\_
14. The org has a minimum of 1 tech member for every 2 admin staff and does not exceed this ratio. Once the org reaches and surpasses the size of 200 staff, the ratio is 1:1, and the org does not fall below this ratio (such as .7 admin staff to 1 tech). \_\_\_\_\_
15. The Exec Council, divisional heads and network representatives are permanently posted for their posts, and department heads are doing the steps to fulfill the requirements for permanent executive status. \_\_\_\_\_
16. There are in-PT hat files for all posts. \_\_\_\_\_
17. All staff have and are checked out on their mini hat. \_\_\_\_\_
18. All staff have and are checked out on their full hat. \_\_\_\_\_
19. The Hatting Officer is active and busy actually hatting the staff. \_\_\_\_\_
20. Bulk of org space is being utilized for tech delivery. \_\_\_\_\_
21. Computerized routing forms are in full and correct use for all needed lines and sent to Flag when completed. \_\_\_\_\_
22. All public lines and spaces are clearly indicated. \_\_\_\_\_
23. There is a hatted Receptionist on post who correctly routes public and handles phone duties during lines hours. \_\_\_\_\_
24. The Reception area has books on display, public notice board info on org ser-vices and SO #I box. \_\_\_\_\_
25. In-the-org list is being maintained and Reception log is being accurately kept. \_\_\_\_\_
26. Staff notice board is in PT and current LRH issues posted. \_\_\_\_\_

- 27. There is a main Comm Center plus each individual staff member has his own comm baskets set up and clearly labeled for In, Pending and Out. \_\_\_\_\_
- 28. There are no full in-baskets or staledates in the org. \_\_\_\_\_
- 29. Regular comm inspections are being done. \_\_\_\_\_
- 30. Internal traffic is being swiftly and accurately delivered. \_\_\_\_\_
- 31. Incoming mail is being quickly logged and distributed. \_\_\_\_\_
- 32. Outgoing mail is being spot-checked to ensure it is on-policy. \_\_\_\_\_
- 33. All letter emanation points are being regularly chased up for their letters out quota, and letters are being answered within 24 hours. \_\_\_\_\_
- 34. HCO is liaising with Dissem to get bulk mail out of the org . \_\_\_\_\_
- 34a. HCO is ensuring that all needed materials are available to get bulk promo out. \_\_\_\_\_
- 35. HCO is constantly seeing to it that letters and bulk mail are flooding out of the org. \_\_\_\_\_
- 36. LRH and other mimeo issues are being run and distributed within 24 hours. \_\_\_\_\_
- 37. Mimeo files are in PT with adequate file copies. \_\_\_\_\_
- 38. There is a functioning time machine being used. \_\_\_\_\_
- 39. There is an in-PT Organization Information Center with all stats posted and on display. \_\_\_\_\_
- 40. I&R Forms are being done routinely on any area or person in the org who (a) fails to turn in a stat, (b) whose current stat is low or (c) whose stat is downtrending. \_\_\_\_\_
- 41. Org inspections are being done regularly. \_\_\_\_\_
- 42. Org rudiments are being regularly checked and put in, in rotation and with rapidity. \_\_\_\_\_
- 43. Ethics Program No. 1 is being kept in maintain and put back in if it drops out. \_\_\_\_\_
- 44. There is one posted Ethics personnel for every 20 people being handled in or by the organization (includes public students, public pcs and staff). \_\_\_\_\_
- 44a. There is at least one Scientology Magistrate on post in Department 3. \_\_\_\_\_

- 44b. Knowledge Reports are written by staff in the organization on observed out-ethics situations, and these reports are taken up and handled by org Ethics Officers. \_\_\_\_\_
- 45. Justice policies are being applied in full. \_\_\_\_\_
- 46. Ethics files are being maintained in PT. \_\_\_\_\_
- 47. Valuable documents are being handled as valuable documents and kept secure. \_\_\_\_\_
- 48. Standard legal rudiments are in and staff and org are secure against attack. \_\_\_\_\_
- 49. There is a fully trained and qualified HAS on post, who is active and on the ball in getting HCO products out. \_\_\_\_\_
- 50. There is a fully hatted and qualified HCO Cope Officer on post, and each department head of HCO is on post and fully hatted. \_\_\_\_\_
- 50a. There is a full-time Recruiter/Personnel Procurement Officer on post.
- 51. **Every HCO Staff Member knows and uses Dev-t Policy to police his comm lines and generates none.**

A power HCO Division has all the above actions plus any others needed to bring these about.

An org that has a truly functioning HCO will be able to do all its standard actions free from the counter-intentions generated from within. Order will reign.

### POOR QUALITY

If any of these exist, the HCO has poor quality.

- 1. Out-of-date org board. \_\_\_\_\_
- 2. Sloppy scheduling. \_\_\_\_\_
- 3. Irregular promotion for new staff, not based on surveys. \_\_\_\_\_
- 4. New staff not completing their basics before assignment. \_\_\_\_\_
- 5. Staff are not being fully apprenticed. \_\_\_\_\_
- 6. Out-of-PT hat files. \_\_\_\_\_
- 7. Staff have incomplete hats. \_\_\_\_\_
- 8. Hatting not being done on a regular basis. \_\_\_\_\_
- 9. Personnel files and service records are out of PT. \_\_\_\_\_
- 10. Few org executives are permanently posted. \_\_\_\_\_

11. Routing forms don't get used. \_\_\_\_\_
12. No Receptionist to handle public. \_\_\_\_\_
13. Irregular and infrequent delivery of internal traffic. \_\_\_\_\_
14. There are full in-baskets and staledates around the org. \_\_\_\_\_
15. Mimeo is backlogged and files out of PT. \_\_\_\_\_
16. Letters out are poor quality. \_\_\_\_\_
17. Letters and promo are not leaving the org regularly. \_\_\_\_\_
18. Stats are not displayed. \_\_\_\_\_
19. I&R Forms only being done when demanded. \_\_\_\_\_
20. There are staledated ethics actions. \_\_\_\_\_
21. Ethics files out of PT. \_\_\_\_\_
22. There are less than three Ethics Officers and no Ethics Files Clerks posted in HCO. \_\_\_\_\_
23. No regular org inspections. \_\_\_\_\_
24. Dropped out Ethics Program No. 1. \_\_\_\_\_
25. There are only a few staff in HCO, who are madly coping with PT demands and backloging. \_\_\_\_\_
26. **HCO Personnel do not know or do not use Dev-t Policy.** \_\_\_\_\_

An HCO like this makes it almost impossible for the rest of the org to function.

It is short on personnel, unhatted, slack discipline and the demands made on a few are heavy. Chaos and randomness are evident.

### TREASON QUALITY

If any of these exist, then the quality of the division is Treason.

1. Has no posted or displayed org board or no org board at all. \_\_\_\_\_
2. There is no laid down or enforced scheduling. \_\_\_\_\_
3. There is very little or no recruiting taking place. \_\_\_\_\_
4. No functioning HCO expeditor pool. \_\_\_\_\_
5. Current staff and working installations are being used as personnel pools. Havoc being created in one part of the org trying to solve a personnel mess in another part. \_\_\_\_\_
6. No adequate hats for staff and staff not being hatted. \_\_\_\_\_

- 7. In-PT personnel files and service records not being kept. \_\_\_\_\_
- 8. Staff who are unqualified for executive posts are posted as such. \_\_\_\_\_
- 8a. Testing is not used and criminals, plants and lunatics are hired as org staff. \_\_\_\_\_
- 9. No one on post handling or routing public during lines hours. \_\_\_\_\_
- 10. No proper comm system in use. \_\_\_\_\_
- 11. Internal traffic and letters stacking up unhandled or unanswered. \_\_\_\_\_
- 12. Allowing poor quality and off-policy letters/promo to leave the org. \_\_\_\_\_
- 13. Letters and promo not leaving the org. \_\_\_\_\_
- 14. Bad quality mimeo that is unreadable. \_\_\_\_\_
- 15. LRH and other mimeo issues not being run and distributed. \_\_\_\_\_
- 16. No Mimeo Files. \_\_\_\_\_
- 17. Org stats not being kept or posted. \_\_\_\_\_
- 18. I&R Forms or standard ethics actions not being done in the org. \_\_\_\_\_
- 19. Justice policies not being fully used-no ethics actions at all or incorrect ethics or justice actions being used. \_\_\_\_\_
- 20. There are no Ethics Officers posted and these functions are not done or held from above by the HAS. \_\_\_\_\_
- 21. Org rudiments out. \_\_\_\_\_
- 22. No actions on org or personnel security. \_\_\_\_\_
- 23. Enturbulative or counter-intentioned elements allowed to remain. \_\_\_\_\_
- 24. HAS does nothing and has no idea what an HCO is for. \_\_\_\_\_
- 25. **HCO Terminals generate Dev-t into their own div and the org.** \_\_\_\_\_

This type of HCO will wreck the org and produce only a chaotic mess and is in actuality probably trying to do just that.

Such an HCO is a crime against every staff member. It will eventually kill the org.

Good staff will be driven off.

The downstat merchants of chaos will remain.

The public will stay away.

The bad reputation of the org will spread.

Anyone running such an HCO Division should be assigned the correct condition-  
**Treason.**

## OPTIMUM OPERATION

An org survives and functions and grows to the degree that it has a fully functioning HCO. This means that HCO itself must be established and operating.

Volume 0 and Volume 1 of the OEC Course, available from Pubs, have everything in them to fully set up and successfully run an HCO Division.

Building a power quality HCO Division takes staffing and hatting and establishing itself. In doing this it can help build up quality power divisions across the org board. It is not a difficult task. Just the simple, but vital actions done step by step will give you a functioning HCO and a functioning and orderly org.

It will only break down by small things:

Someone forgot to submit a PO for the postage to get the mail out.

No one answered the application from a potential new staff member.

Receptionist left the door to the org locked.

Ethics Officer didn't follow up on that enturbulation report.

## CONCLUSION

One then comes to the conclusion that the executive had better be on his toes and inspect the HCO Division, look for the undelivered comm, the unanswered letters, the stats that didn't get graphed. The power quality checklist is the checklist to be used for such an inspection.

Act fast on the outnesses found and don't listen to the reasons why. **Look**, don't listen.

Chaos starting up in the org? Take the checklist in hand and have a good look at HCO. Get the goofs ironed out fast.

If your org is producing, prospering and expanding in an orderly fashion, then HCO has played a major role in this achievement and should be justly proud of it.

L. RON HUBBARD  
Founder

Assisted by  
HCO Aide

Revision assisted by  
LRH Technical Research  
and Compilations