SCEINTOLOGY-EXPANSION

DIV 6 PACK

Schwarz/Weiss-Version (geeignet für Druck) (BW, Black/White)
zusammengestellt am 6. Februar 2015

a) Inhaltsverzeichnis, nach Checksheet:

1. 65-05-09 FELD-AUDITOREN WERDEN STAFF ZUSATZ....11
2. 73-10-05 FSM-BELOHNUNGSPROGRAMM....13
3. 73-09-07 FSM-KOMMISSIONEN BEZAHLUNG VON....21
4. 66-12-23 FELDMITARBEITER KOMMISSIONEN....25
5. 68-06-05 FSM-KOMMISSIONEN....27
6. 65-10-15 FELDMITARBEITER SELEKTIERUNGSSCHEINE UND KOMMISSIONEN....29
7. 71-10-21 SIE ALS SCIENTOLOGE....33
8. 71-04-28 BÜCHER SIND VERBREITUNG....39
9. 65-12-08 DISTRIBUTE: (VERBREITEN) ETWAS AUSBREITEN, SO DASS ES ETWAS BEDECKT....45
10. 68-03-17 BOOM-FORMEL....47
11. 72-02-18 DAS OBERE DREIECK....49
12. 67-02-12 DRITTE DYNAMIK MACHTFORMEL DIE VERANTWORTUNG VON FÜHRERN....53
13. 72-02-08 SETZEN VON TARGETS FÜR ABTEILUNGSSTATISTIKEN UND QUOTEN....55
14. 67-09-23 FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN DIE ZUSTANDSFORMELN....59
15. 67-08-19 DER HÖCHSTE TEST....65
16. 70-10-26 OBNOSIS UND DIE TONSKALA....69
17. 71-09-25 VOLLSTÄNDIGE TONSKALA....73
18. 65-10-23 DISSEMINATIONSÜBUNG....77

b) Inhaltsverzeichnis, chronologisch:

1. 65-05-09 FELD-AUDITOREN WERDEN STAFF ZUSATZ....11
2. 65-10-15 FELDMITARBEITER SELEKTIERUNGSSCHEINE UND KOMMISSIONEN....29
3. 65-10-23 DISSEMINATIONSÜBUNG....77
4. 65-12-08 DISTRIBUTE: (VERBREITEN) ETWAS AUSBREITEN, SO DASS ES ETWAS BEDECKT....45
5. 66-12-23 FELDMITARBEITER KOMMISSIONEN....25
6. 67-02-12 DRITTE DYNAMIK MACHTFORMEL DIE VERANTWORTUNG VON FÜHRERN....53
7. 67-08-19 DER HÖCHSTE TEST....65
8. 67-09-23 FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN DIE ZUSTANDSFORMELN....59
9. 68-03-17 BOOM-FORMEL....47
10. 68-06-05 FSM-KOMMISSIONEN....27
11. 70-10-26 OBNOSIS UND DIE TONSKALA....69
12. 71-04-28 BÜCHER SIND VERBREITUNG....39
13. 71-09-25 VOLLSTÄNDIGE TONSKALA....73
14. 71-10-21 SIE ALS SCIENTOLOGE....33
15. 72-02-08 SETZEN VON TARGETS FÜR ABTEILUNGSSTATISTIKEN UND QUOTEN....55
16. 72-02-18 DAS OBERE DREIECK....49
17. 73-09-07 FSM-KOMMISSIONEN BEZAHLUNG VON....21
18. 73-10-05 FSM-BELOHNUNGSPROGRAMM....13

c) Inhaltsverzeichnis, alphabetisch:

1. 68-03-17 BOOM-FORMEL 47
2. 71-04-28 BÜCHER SIND VERBREITUNG 39
3. 72-02-18 DAS OBERE DREIECK 49
4. 67-08-19 DER HÖCHSTE TEST 65
5. 65-10-23 DISSEMINATIONSÜBUNG 77
6. 65-12-08 DISTRIBUTE: (VERBREITEN) ETWAS AUSBREITEN, SO DASS ES ETWAS BEDECKT 45
7. 67-02-12 DRITTE DYNAMIK MACHTFORMEL DIE VERANTWORTUNG VON FÜHRERN 53
8. 65-05-09 FELD-AUDITOREN WERDEN STAFF ZUSATZ 11
9. 65-10-15 FELDMITARBEITER SELEKTIERUNGSSCHEINE UND KOMMISSIONEN 29
10. 66-12-23 FELDMITARBEITER KOMMISSIONEN 25
11. 67-09-23 FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN DIE ZUSTANDSFORMELN 59
12. 73-10-05 FSM-BELOHNUNGSPROGRAMM 13
13. 73-09-07 FSM-KOMMISSIONEN BEZAHLUNG VON 21
14. 68-06-05 FSM-KOMMISSIONEN 27
15. 70-10-26 OBNOSIS UND DIE TONSKALA 69
16. 72-02-08 SETZEN VON TARGETS FÜR ABTEILUNGSSTATISTIKEN UND QUOTEN 55
17. 71-10-21 SIE ALS SCIENTOLOGE 33
18. 71-09-25 VOLLSTÄNDIGE TONSKALA 73

Hubbard Kommunikationsbüro
Saint Hill Manor. East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER vom 9. Mai AD 15
(Überarbeitet und wieder herausgegeben 14. Januar 1968)

(Hebt HCO PLs vom 26. März 65 und 30. März 65 auf)

Remimeo
Franchise
St. Hill Studenten
Am öffentlichen Bulletin-
brett anzuschlagen

FELD AUDITOREN WERDEN STAFF

Alle Feldauditoren der Stufen HBA und darüber werden hiermit zu FIELD STAFF MEMBERS (Mitarbeiter im Feld) ihrer nächsten Scientology Organisation ernannt.

Ihr Rang ist FIELD STAFF MEMBER (vorläufig).

Sie unterstehen direkt dem Department of Clearing, Director of Clearing, ihrer nächsten Org.

Der Zweck des Außenmitarbeiters ist es:

L. Ron Hubbard zu helfen, mit der Einzelperson Kontakt aufzunehmen, sie zu handhaben, zu retten und sie zum Verstehen zu bringen - und auf diesem Wege die Völker der Erde.

Ihre Bezahlung erfolgt in Form von Provisionen und sollte daher der Bezahlung der festen Mitarbeiter in den Organisationen entsprechen; sie ist allein von der Tätigkeit des Außenmitarbeiters abhängig. Der Außenmitarbeiter erhält keine proportionale Bezahlung und ist aus Steuergründen nicht auf der Lohnliste.

Die Situation ist folgende: Die Vorstellung, daß der Praktiker eine Praxis eröffnet, um Preclears zu auditieren, muß verkehrt sein, weil sie bei neuen Ärzten oder Psychiatern nur wenig Erfolg hat; sie hat ebenfalls für Ärzte als Gruppe schlecht funktioniert, da sie immer mehr Subventionen von Regierungen brauchen, persönlich hohe Kredite aufnehmen müssen, um neue Praxen einzurichten, und, um in Wohlstand zu leben, von Gesetzen abhängen - die verabschiedet werden, um sie zu schützen und ihnen eine Monopolstellung einzuräumen; wird ein Monopol allein durch Gewalt aufrechterhalten, so verschwindet es bald. Darüber hinaus hat ihr System über 700 Jahre gebraucht, um sie so weit zu etablieren, daß sie die Gesetzgebung fordern können, die sie zu ihrem Schutz brauchen - Beweis: Untersuchen Sie den Status eines Doktors in den Jahrhunderten zwischen der großen Pest und heute von einem Jahrhundert zum anderen, und sehen Sie den winzigen Fortschritt, den sie in dem Ansehen ihres Berufes und ihrer Sicherheit in jedem Jahrhundert gemacht haben.

Wir haben weder 700 Jahre zur Verfügung, noch brauchen wir sie.

Die Zivilisation ist nur erfolgreich, weil sie ein Team ist. Die Einzelperson in unserer heutigen Gesellschaft hat es schwer.

Wir sind ein Team. Wir haben eine große Aufgabe vor uns. Wir brauchen jeden einzelnen an Bord - daher die Ernennung.

Diese Ernennung sollte nicht überraschend kommen, da wir nur auf die Vollendung der Technologie gewartet haben, um die Knöpfe für einen Boom zu drücken. Und einer davon war, jeden, der je von uns ausgebildet worden ist, als Mitarbeiter zu beanspruchen und ihn als solchen einzutragen.

KOMMISSIONEN

Die offizielle Organisation, zu der der Field Staff Member gehört, wird ihm Prozente, aller Training und Prozessing-Gebühren bezahlen, die diese Organisation durch ihre ESM's erhalten hat.

Dieses System wurde schon vor einigen Jahren erprobt und seine Anwendungsform wird jetzt verbessert. Es muß jedoch genau befolgt werden.

Der Field Staff Member wählt die Person aus zum Training oder Prozessing und zwar nach direktem persönlichen Kontakt mit der Person. Er stellt dieser Person ein Papier aus, das angibt, daß diese betreffende Person ausgewählt wurde. Dieses Papier, trägt Stunde, Tag und Ort der Auswahl. Das Papier ist in vierfacher Ausfertigung. Das Original enthält die Selektierte Person, die zweite Kopien wird sofort dem Advanced Scheduling Registrar und die dritte Kopie dem Director of Clearing geschickt. Die vierte Kopie behält der Field Staff Member.

Wenn der Selektierte in der Org erscheint, sein **Selektierungszettel** dem Kassier vorlegt, sich für Training oder Prozessing einschreibt und bezahlt, sendet die Org sofort 10 % Kommission für den gesamten erhaltenen Betrag. Es gibt kein Warten beim Absenden der Kommission, die Org schickt den Betrag sofort ab. Auch auf Mitgliedschaften, die von den Selektierten gekauft werden, wird 10 % Kommission bezahlt, wenn ein weiterer Selektierungszettel ankommt, das vom FSM ausgestellt und mit Mitgliedschaft gekennzeichnet ist.

Beispiel für Kommission: Ein Selektierter legt den Selektierungszettel beim Buchungsbüro der Org vor und bezahlt für den gekauften Service ganz in bar. Die Org sendet dem FSM sofort 10 % der ganzen Summe.

Die selektierte Person wird vom FSM zur Rezeption der nächsten Organisation geleitet, deren Name und Adresse dem Selektierten gegeben wird.

Der Field Staff Member darf kein Bargeld für Mitgliedschaften annehmen, da Mitgliedschaften nur dem Org-Buchungskassier bezahlt werden dürfen.

Der Preclear oder Student kann sooft selektiert werden, wie der FSM dies tun kann.

Wenn jedoch die Person nach Training und Processing nicht vom Field Staff Member selektiert wird, kann die Org sie selektieren und es wird keine Kommission bezahlt. Die Org braucht kein Selektierungszettel, um eine Person zu trainieren oder zu Prozessieren.

Die Org wird die Selektierungszettel anerkennen und Kommission auf sie bezahlen, die vom Selektierten bei der Buchhaltung vorgelegt werden. Es liegt am FSM, den Selektierten darüber zu informieren, sein Selektierungszettel vorzulegen.

BESTEHENDE ZENTREN

Bestehende Scientology Zentren sind keine offizielle Orgs. Der FSM ist nicht inoffiziellen Orgs zugeordnet. Ein Zentrum oder eine Gruppe oder Auditorengruppe kann jedoch einen Selektierten als PC oder Studenten schicken, vorausgesetzt, daß ein FSM den Selektierungszettel unterschreibt. Zentren dürfen keine eigenen Field Staff Members haben und FSMs dürfen keine PCs oder Studenten zu anderen als offiziellen Orgs senden. Dies zu tun bedeutet eine Unterdrückung von offiziellen Scientology Orgs, da dies eine Scientology Org-Sache ist, Sie ist nicht für Franchise Besitzer geschaffen, bis sie offiziell geworden sind und ihre Services überwacht werden können. Denken Sie daran, daß ein Zentrum, um dieses System zu gebrauchen, nur offiziell zu werden und die Aufforderungen für eine neue Org zu erfüllen braucht.

FORMULARE

Wenn keine Formulare vorhanden sind, kann der FSM auf glattes Papier schreiben, am besten rosa (die Org-Farbe für Buchungssachen) und kann, mit Durchschrift die Formulare selbst herstellen.

Das Formular muß **Stunde**, **Tag** und **Ort** enthalten, Name und Adresse des Selektierten in Druckbuchstaben, sowie Name, Adresse, Zertifikatsinitialen und Zertifikatsnummer des FSM's, außerdem wozu der Selektierte selektiert wurde (Mitgliedschaft, Training oder Prozesse) und das ungefähre Ankunftsdatum, in der Org.

Orgs kennen Formulare bereitstellen, aber sie enthalten nicht mehr als dies.

MITGLIEDSCHAFTEN UND PREISLISTEN

Der FSM sollte mit Buchlisten, Mitgliedschaftsbeschreibungen und der Org-Preisliste versorgt werden. Er sollte dem Selektierten Kopien von diesen geben, wenn er sie hat.

BÜCHER

Der Field Staff Member kann Bücher von der Org kaufen und sie mit Gewinn verkaufen. Alle Preisnachlässe werden mit der Org abgesprochen und vom Director of Publications, Saint Hill bestimmt.

ORG MITARBEITER

Andere Org Mitarbeiter dürfen dieses System nicht verwenden, da sie allgemeine, keine Field Staff Members sind. Sie können jedoch, wenn sie vor dem Arbeitsverhältnis mit der Org persönliche PCs hatten, die Sache wie ein FSM regelnd. Dies jedoch nur, wenn es in den ersten 3 Monaten des Beschäftigungsverhältnisses der Org geschieht und die Selektion vor dem Org-Arbeitsverhältnis getroffen wurde.

BENÖTIGTES ZERTIFIKAT

Ein Auditor, der irgendein Zertifikat hat, einschließlich Hubbard Buchauditor kann Field Staff Member werden. Es ist keine Klassifizierung erforderlich.

Es dürfen örtlich keine anderen Bedingungen gestellt werden.

GEFAHR

Dies stammt alles aus meiner eigenen Erfahrung, als ich der einzige Feldauditor war, den es gab.

Ich wurde von vielen gedrängt, sie zu prozessieren und wurde ziemlich überarbeitet. Meine einzige Rettung war der Aufbau von Orgs, denen ich meinen Verkehr zuleiten konnte.

In dem Augenblick, in dem ein Feldauditor mit individuelle Prozessing anfängt, wird er zu angehängt, um zu werben und versagt deshalb in einem Jahr oder so oder muß sich anderen Tätigkeiten zuwenden.

Ich bekam, meinen PC dadurch, daß ich ein Buch herumgehen ließ (The Original These) und durch örtliche persönliche Werbung. Ich hatte einen Kurs, etwa ähnlich dem Komm-Kurs laufen (nicht so hoch wie ein HAS) und einmal verlangten sogar Psychiater, daß ich ihre Frauen prozessierte, nachdem sie einen Vortrag gehört hatten. Mein eigener Bedarf an Prozessing beschnitt meine Zeit und stoppte fast alles, bis ich jeden an die Org abgab und mit meiner örtlichen Werbung weitermachte. Ich lehnte es ab, lernte selbst zu prozessieren und darin liegt das Geheimnis der Expansion. Nur eine Org mit ihrer Organisation und ihren Möglichkeiten und Zusammenarbeit kann PCs und Studenten handhaben. Nicht einmal eine sehr kleine Org wagt sich daran, PCs zu prozessieren oder Studenten zu trainieren. Es geht ihr am besten, wenn sie nur wirbt. Und sie sollte ihre PCs zu einer größeren Org schicken. Sie sollte sich auf kurze Hilfeleistungen, Komm-Kurse und kleine Co-audits beschränken, so wie ich es gemacht habe, nachdem Orgs meine PCs übernommen haben.

VERBREITUNGSFORMEL

Ich habe jetzt die Verbreitungsformel entdeckt, die wir so lange haben wollten und sie ist leicht. Zentrale Orgs haben sie und bilden FSMs im Rahmen des Staff Training Program-

mes darin aus. Da sie Tech ist, hat sie keinen Platz in diesem Policy Letter. Man braucht 4 oder 5 Stunden, um sie zu lernen, Theorie und Praxis. Die Org wird alle diese Programme der Staff Ausbildung haben.

BEZAHLUNG DER KOMMISSION

Die Buchhaltung erhält den Selektierungszettel des Selektierten von ihm, wenn er am Buchhaltugsfenster ankommt. Buchhaltung *muss* auf die Rechnung den Namen dessen schreiben, der die Selektion gemacht hat.

Die Buchhaltung wird sofort (oder innerhalb einer Woche) einen Scheck über 10 % der Barzahlung ausstellen und ihn dem FSM schicken.

Part missing

ZEIT

Es. gibt keine Zeitbeschränkung, wie oft Selektierte ausgewählt, werden dürfen und die Org hat keine Frist, innerhalb derer nur sie selbst eine Person auswählen darf. Wenn jedoch eine Org einen PC oder Studenten direkt hereinbringt, bekommt die Org und nicht einer ihrer allgemeinen Mitarbeiter die Kommission.

PREISE FÜR PROFESSIONELLE

Kommission wird auch auf Preise für Professionelle bezahlt, aber nicht an den Auditor selbst oder einen "Freund", der die Kommission zurückzahlt. Die professionellen Preise gibt es nur für Auditing, nicht für Preise oder Kurse.

STREITIGKEITEN

Wenn ein FSM behauptet, er hätte einen PC oder Studenten hereingeschickt und ein anderer behauptet dasselbe, sollte man sich an den Director of Clearing wenden, um den Streit zu schlichten.

Die Org bezahlt immer für den Selektierungszettel, das von Selektierten abgegeben wurde, nicht für den frühesten Kontakt.

Mindestens eine der Forderungen *muß* bezahlt werden. Zwei Kommissionen können für dieselbe Sache bezahlt werden, um einen Streit zu schlichten. Ein Field Staff Member, der das Gefühl hat, es sei ein Fehler gemacht worden kann an den Director of Inspections and Reports der nächsten Org schreiben, der dies handhaben wird.

STREITIGKEITEN ZWISCHEN FIELD STAFF MEMBERS

Bei irgendwelchen Streitigkeiten zwischen FSMs kann jeder sich an den Chaplains Court im Dept. of Success in seiner nächsten Org wenden, der sich die Sache brieflich "anhören" und" eine Entscheidung fällen kann. Eine solche Verhandlung setzt keinen Scientologen einer weiteren Verhandlung aus.

ORGANISATIONEN IM AUFBAU

Die offiziellen Orgs halten jetzt Ausschau, wie sie Orgs aufbauen können, da entfernter Service nicht so leicht ist wie Service, der in der Nähe gegeben werden kann, sollte in Bezug auf den Aufbau einer neuen Org der HCO Area Sec angesprochen werden. Eine solche Org wäre in Besitz und unter der Leitung von Scientology Saint Hill. Der HCO Area Sec wird seine Entscheidung von der Verkehrsmenge abhängig machen, die aus diesem Bereich kommt und davon, wie erfolgreich die FSMs dort sind; die letzte Erlaubnis für eine neue Org muß von Saint Hill kommen. Zuerst wird die neue Org nur eine Klasse 0 Org mit sehr beschränkten Dienstleistungen sein, aber alle Orgs wachsen. Eine solche Org muß wie jede andere offizielle Org aufgebaut und geführt werden, es ist für eine alte Org verboten, eine neue Org in irgendeiner Weise zu finanzieren.

Die neue Org bezahlt Prozente an die gründende offizielle Org. Und die neue Org bezahlt wie oben 10 % Kommission an die FSMs unter ihren Mitarbeitern, aber nur wenn sie völlig offiziell geworden und berechtigt ist, ein HGC zu haben. Bis sie ein offizielles HGC hat, arbeitet sie weiterhin auf Kommissionsbasis und bezahlt keine Prozente an die gründende Org sondern erhält diese noch immer. Ihre Komm-Kurs- und Co-Audit-Tätigkeit und die Kommissionen, die sie von der gründenden Org für dorthin gesandte PCs und Studenten bekommt, stellen ihr Einkommen dar.

HGCs UND AKADEMIEN

Field Staff Members dürfen PCs nur an Hubbard Guidance Centres von offiziellen Orgs und Studenten nur an Akademien von offiziellen Orgs senden. Lange und beschwerliche Erfahrung hat gezeigt, daß Unmengen von Schwierigkeiten von inoffiziellen Kursen und Kliniken kommen und daß normalerweise die offiziellen Orgs die entstandene Unordnung in Ordnung bringen müssen. Bemerkenswerte Beispiele waren Sydney und US Pazifik Nord West im 54er Jahr. Es hat Dutzender solcher Fälle gegeben, bei denen vielen Leuten geschadet wurde. Sie Namen Hubbard Guidance Centres und Scientology Akademien sind gesetzlich geschützt. Nur ihr Service wird von Saint Hill oder mir selbst überwacht.

FIELD STAFF MEMBER REGELUNG

Ein Field Staff Member fällt unter dieselbe Disziplin wie jeder andere Org Staff Member und untersteht denselben Ethics Kodexen. Org PCs oder Studenten zu auditieren ist allen Staff Members verboten.

ANNAHME

Der Feldauditor sollte seiner nächsten offiziellen Organisation schreiben und seinen Brief an den Director of Clearing richten, der sein Vorgesetzter in einer Org sein sollte, welcher die Ernennung annehmen oder ablehnen sollte. Als Antwort wird er sein Beglaubigungsschreiben als Field Staff Member erhalten, das aus einen Brief besteht, der seine Ernennung zun Field Staff Member bedeutet und vom HCO Sekretär unterschrieben ist. Dieser muß nach einen Jahr von einen formelleren Seite ein Beglaubigungsschreiben folgen. Wenn Sie den Direktor of Clearing schreiben, geben Sie an Anfang des Briefes an "Bezug: Field Staff Member Ernennung", die jetzige Adresse und andere Einzelheiten. Wenn es irgendwelche Fragen oder eine Störung gibt, schreiben Sie mir nach Saint Hill.

VORLÄUFIG

Die erste Ernennung ist VORLÄUFIG, d.h. nicht dauerhaft. Am Schluß eines Jahres läuft die Ernennung ab, wenn sie nicht erneuert. wird. Wenn sie nach einen Jahr bestätigt wird, fällt das VORLÄUFIG weg und ein umfangreicheres Beglaubigungsschreiben wird herausgegeben.

Wenn ein FSM (vorläufig) seit 10 Monaten FSM ist, sollte er dem Director of Field Activities schreiben, alle Beweise für gute Arbeit verlegen und um volle Ernennung bitten. Zu dieser Zeit wird der Director of Clearing veranlassen, daß ein neues Beglaubigungsschreiben an den FSM geschickt wird, das ihn als FSM erklärt. Die Bedingung für volle Anerkennung ist Fähigkeit. Wenn sich beim Erhalt der vollen Anerkennung irgendwelche Schwierigkeiten ergeben, setzen Sie sich mit mir in Saint Hill in Verbindung. Die Namen oder kurzen Listen, die dem Field Staff Member zum Auswählen oder zum Geldeinziehen gesandt werden, werden als Org-Kunden betrachtet. Der Field Staff Member darf sie nur auswählen oder Geld von ihnen einziehen und wenn der FSM für seinen eigenen Gewinn Kunden prozessiert, deren Namen ihm die Org gesandt hat, unterliegt er einer Bestrafung durch den Distribution Sekretär.

PRIVATE PRAXIS

Jeder Feld Auditor mit einer privaten Praxis, der sie behalten möchte, sollte dem Organisations- oder Association Secretary seiner nächsten offiziellen Org Bescheid geben und erklären warum.

ZENTREN

Alle Zentren, die Klasse 0 Orgs werden möchten, sollten dem HCO Sekretär der nächsten Org Bescheid geben. Sie werden angenommen, wenn das Büro von LRH zustimmt und die früher erwähnten Anforderungen für eine neue Org erfüllt werden. Inzwischen arbeiten sie als eine Gruppe von FSMs in Verbindung zu ihrer nächsten Org.

FRANCHISE BESITZER

Besitzer von bestehenden Franchisen können ihre Franchise und ihren Status behalten, solange sie in Saint Hill in guten Ansehen bleiben.

NEUE KURSE UMS PROZESSING

Field Staff Menbers HQS und darüber dürfen jetzt die für Professionelle ermäßigten Preise für HGC Intensive bezahlen, wenn sie Internationale Mitglieder in guten Ansehen sind.

Kurse werden für FSMs zu den gleichen Preisen gegeben, wie für jedes andere Internationale Mitglied oder Mitarbeiter. Es gibt keine ermäßigten Preise für Kurse, nur für Intensive. Es wird ihnen jedoch kurze Unterweisung in wichtigen Sachen gegeben, wenn der Secretary ihrer Org sie zur Verfügung stellt. Je besser jedoch ein FSM ausgebildet ist, desto erfolgreicher wird er sein und deshalb soll diese Bestimmung keine Ausbildungspläne unterbrechen.

SCHULDEN

Das Dept of Accounts kann Field Staff Members bitten überfällige Rechnungen einzuziehen, auf welche 10 % Kommission für jeden hereingebrachten Betrag von der Org bezahlt werden. Dies kann einen FSM nicht befohlen werden.

Accounts kann Listen überfälliger Rechnungen in einen Bereich an die FSM in diesen Bereich herausgeben. Der FSM kann die Beträge mit Gebrauch von ARK Bruch-Technologie und Assists einziehen in Fern von Schecks, die nur an die Org zahlbar sind •und .'sie. nit allen Angaben an Accounts in der Org weiterleiten.

Accounts muß Inspections und Reports über die Herausgabe solcher Listen und alle Beträge, die auf diese Weise eingegangen sind, informieren. Alle solche Assists werden nach eigenen Belieben des FSMs gegeben, ohne Entschädigung durch die Org.

AUSWAHL DURCH ALLGEMEINE UND LEITENDE ANGESTELLTE

Allgemeine Mitarbeiter jeder Org können Studenten oder PCs oder Mitgliedschaftsanwärter auswählen, indem sie ihnen Selektierungszettel für ihre eigene Org ausstellen. In diesem Fall sieht der Selektierungszettel anders aus und jede Kommission geht an die eigene Org des Mitarbeiters. Der allgemeine oder leitende Mitarbeiter erhält seinen Vorteil zusammen mit den anderen Org-Mitarbeiter durch die Bezahlung.

SAINT HILL FIELD STAFF-MEMBER

Ein Auditor, der in Saint Hill auf irgendeine Stufe trainiert wurde, wird von diesen Policy Letter auf ähnliche Weise ernannt. Alle "Saint Hiller" werden hiermit zu FIELD STAFF MEMBERS SAINT HILL ernannt. Wenn sie als allgemeine Mitarbeiter oder leitende Angestellte für eine Org arbeiten, bekommt diese Org die 10 %, nicht der Mitarbeiter persönlich, so daß alle Mitarbeiter einen Nutzen daraus haben. Sie können zum Saint Hill Kurs oder HGC auswählen. Dieselben Regelungen und Verfahren wie bei anderen Orgs werden auf Saint Hill Field Staff Members angewendet (wie oben in diesen Policy Letter).

Kommissionen werden für den Saint Hill Briefing Kurs und Saint Hill HGC bezahlt, wenn der Student ausdrücklich nach Saint Hill geschickt wird wie oben.

Annahnen der Ernennung durch Saint Hill verbietet es nicht, auch ein FSM einer örtlichen Org zu sein.

VORRANG DER HÖHEREM ORG

Ein Field Staff Member, der in einer höheren Org ausgebildet wurde und sein Zertifikat erhalten hat, kann FSM dieser Org sein, auch während er bei einer untergebenen Org arbeitet. Die Kommission wird in diesen Fall an die untergebene Org bezahlt. Der untergebenen Org wird die Kommission für jeden PC oder Studenten bezahlt, den er zur höheren (nicht seiner eigenen) Org schickt. Nur für Mitgliedschaften wird in diesen Fall keine Kommission bezahlt, da die untergebene Org sie auch verkaufen kann.

Solch ein FSM einer höheren Org, der in einer untergebenen Org beschäftigt ist, darf keine Studenten oder PCs abwerben, die schon von einem Field Staff Member der untergebenen Org ausgewählt wurden, bevor sie ihr Selektierungszettel vorlegen können.

AN ZWEI ORGS ARBEITEN

Jeder Feld Auditor kann ein FSM für mehr als eine Org sein, ist jedoch in Wirklichkeit Mitarbeiter bei seiner nächsten Org. Er darf keine Ernennung von einer anderen Org oder Saint Hill dazu benützen, den Anforderungen der näheren Org zu entgehen. Wenn er seinen

Wohnort wechselt, muß der Field Staff Member den Director of Clearing der Org informieren, die seine nächste war und der Org, die jetzt seine nächste sein wird. Wenn er ein Field Staff Member Saint Hill ist, sollte er auch den Director of Clearing Saint Hill informieren.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jw:jp:kb

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 9. MAI 1965
Zusatz

Remimeo
Dist Div
Field Staff Members

FELD-AUDITOREN WERDEN STAFF

ZUSATZ

Ein FSM, der persönlich eine Person kennt, die er gern für eine Organisation selektieren würde, kann ihm oder ihr einen Selectionslip per Briefwechsel schicken.

Infolgedessen kann eine Person entweder nach einem direkten persönlichen Kontakt mit dieser Person, oder wenn sie dem FSM bekannt ist, durch Briefverkehr mit der Person selektiert werden.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ml.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill, East Grinstead, Sussex
HCO RICHTLINIENBRIEF VON 5. OKTOBER 1973

Remimeo
ED CO
Dist. Sec. Hat
Dir. Clearing Hat
LRH Comms
FBOs
AG

FSM-BELOHNUNGSPROGRAMM

Dieser Richtlinienbrief gibt wertvolles Know-how über das Thema von FSM- Belohnungsprogramm. Er ist geschrieben worden, um dieses Know-how weiterzugeben! Auf keinen Fall darf, sie benützt werden als einen Befehl um erfolgreiche Aktionen zu verändern! Soll nur gebraucht werden um existierende erfolgreiche Aktionen zu verstärken.

Mit dem Erscheinen von Umfragen-Technologie ist das Zusammenstellen eines FSM-Belohnungsprogramms eine sehr präzise Handlung geworden.

Ferner gibt es mehr als nur eine Art von Belohnungsprogrammen.

Die Arten von Belohnungs-Programmen und das Zusammenstellen derselben sind jahrelang ausgearbeitet und deshalb das Thema dieses Richtlinienbriefs. Es macht keine existierenden FSM-Richtlinien ungültig und dient nur dazu, es zu erweitern.

DAS KNOW-HOW

FSM-Belohnungsprogramme aller Art müssen vor ihrer Herausgabe mit den FSMs mittels einer Umfrage abgestimmt werden. Umfragentechnologie ist auf Handhabung des Feldes voll anzuwenden.

Nach LRH-Richtlinien wird das Feld mit PR-Technologie gehandhabt. Ein Teil der PR-Technologie ist Umfragentechnologie.

Das Geheimnis ist Umfragentechnologie. Du wirst zusätzlich gewinnen, wenn du die ganze PR-Technologie auch auf deine FSMs anwendest.

ARTEN VON BELOHNUNGSPROGRAMMEN

Es gibt grundsätzlich zwei Arten von FSM-Belohnungs-Programmen:

1. Das FSM-Belohnungsprogramm das FSMs mit nachgewiesenem Selektionserfolg für Selektionsankünfte, welche eine Dienstleistung bezahlt und gestartet haben was, er-

forderlich ist, mit einem Stipendium für Kurse belohnt. Dies ist das reguläre Belohnungsprogramm, welches FSM-Selektionen fördert.

2. Das Buch-Belohnungs-Programm, welches FSMs mit Stipendien für Kurse auf Grund einer bestimmten Anzahl von Büchern, die an neue Leuteverkauft wurden, belohnt. Um sich für eine solche Belohnung zu qualifizieren, muss der FSM die Namen und Adressen der Buchkäufer mit einem Beweis des erfolgten Verkaufs an den Director of Clearing schicken. Er muss sie an neue Leute, die noch nicht in Scientology waren, verkauft haben und er muss ein gutes Verzeichnis an Selektionen aufweisen.

Beide Arten von Belohnungsprogrammen haben eine Gradienten-Skala von Stipendiumsbelohnungen von kleineren zu größeren je nach Selektionen, bezahlt haben und auf der Dienstleistung gestartet wurden, oder je nach Anzahl der verkauften Bücher. Du kannst auch, wenn es durch Umfragen abgedeckt ist, eine Wahlmöglichkeit unter verschiedenen Stipendien für alle oder nur einige der Gradienten festlegen.

Beide haben Zeitbegrenzung wie zum Beispiel einen Monat oder ein Vierteljahr, nach welchem die Aufzeichnungen gesäubert werden (keine früheren Verkaufsselektionen werden in dem neuen Programm gezählt) und das Belohnungsprogramm wird überall wieder in einer neuen Zeiteinheit gestartet. Die letzten Gewinner werden umjubelt und laut bekannt gemacht und der Start des neuen Programms wird mit mehr Wirbel eröffnet. Dies ermutigt FSMs, in einer kürzeren Zeitspanne mehr zu selektieren oder zu verkaufen, um die Grenzlinie zu erreichen, und macht es mehr zu einem Spiel. Gib FSMs ein Jahr und sie werden ein Jahr brauchen.

VERWALTUNG

Die Verwaltung dieses Programms ist sehr einfach. Sie wird durch den Director of Clearing gemacht. Er hat ein Log-Buch für jedes Belohnungsprogramm und legt für jeden teilnehmenden FSM jeweils einen Abschnitt an. Er trägt Selektierte und verkaufte Bücher als Beweis gegenüber den Namen des FSMs ein und versieht jede neue Eintragung mit dem Datum so dass er die FSMs antreiben und Verlangsamungen abfangen kann. Auch erfährt er von dem FSMs, welche Belohnungen sie jeweils von dem Programm haben wollen und notiert es im Log-Buch zu seiner leichten Verfügung.

Wenn der Dir of Clearing die Anzahl der verkauften Bücher jeweils beim Namen jedes FSMs ein Buchbelohnungsprogramm eingetragen hat, gibt er alle Namen und Adressen und das dazugehörige Material über denjenigen, der für Adressen zuständig ist, an den CF weiter und sie können dann als neue Namen für den Central File angesehen werden.

Wenn die Zeit vorbei ist, gebraucht er sein Log-Buch um eine endgültige Bekanntmachung aller Gewinner, und was sie gewonnen haben, zu machen, und streicht alle alten Aufzeichnungen aus und fängt neue Seiten an. Er zählt keine Selektionen oder Verkäufe, die während des alten Belohnungsprogramms gemacht wurden im neuen Programm. Die FSMs müssen wieder ganz von Neuem anfangen.

WAS FÜR PROGRAMME ZU LAUFEN SIND

Das FSM-Belohnungsprogramm (1) muss von allen Orgs unbedingt durchgeführt werden, da dies das ursprüngliche Belohnungsprogramm ist und es ausbezahlte FSM-Kommissionen steigern, direkt verbunden mit dem Zuwachs der neuen Leute, die in Scientology hereinkommen.

Das Buch-Belohnungsprogramm (2) ist niemals als ein Ersatz oder anstatt eines FSM-Belohnungsprogramms (1) zu laufen. Ein Buch-Belohnungsprogramm ist immer zusätzlich. Es ist wertvoll, insofern Bücher Verbreitung sind und der FSM wird unveränderlich finden, dass er als Resultat mehr Selektionen für Org-Dienstleistung macht. Alles was er zu tun hat, ist die Leute, denen er ein Buch verkauft hat, weiter zu verfolgen und sie zu selektieren.

Orgs sollen in der Tat beide Arten von Belohnungsprogrammen laufen, 1. und 2. da sie sich gegenseitig ergänzen. Sie können leicht gleichzeitig gelaufen werden, solange du sie gleichwertig und einzeln weiterbringst und getrennte Verwaltung an jedem behältst. Es ist einfach zu tun. Du wirst auch finden, dass einige FSMs das eine lieber mögen als das andere.

DAS BESTE BUCH

Das beste Buch auf einem Buch-Belohnungsprogramm, das man von seinen FSMs zu verkaufen verlangt ist DIANETICS: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT. Vorzugsweise gebunden. Dieses ist das beste Buch und hat die höchsten Statistiken im Reinbringen von neuen Leuten in Scientology. Es hat. die höchsten Antwort-Statistiken als jedes andere Scientology-Buch. Verlange, dass dies das Buch ist, welches in deinem Buch-Belohnungsprogramm verkauft wird.

Absolut kein Buch das nicht von L. Ron Hubbard geschrieben ist, darf gezählt werden für irgend eine Belohnung eines FSMs.

DAS ZUSAMMENSTELLEN EINES FSM-BELOHNUNGSPROGRAMM

Die folgenden Schritte sind exakt und präzise und in der gegebenen Anordnung getan. Dieser Ablauf wird im Zusammenstellen irgendeiner Art von Belohnungs-Programmen angewendet und ist unveränderlich.

a) Entscheide, was du von deinen FSMs möchtest und die Art des Belohnungsprogrammen.

b) Vorbereitende Umfrage: Zuerst befrage die FSMs selbst, gebrauche dabei eine Standard-Umfrage per LRH-Tonband: PR Becomes A Subject (Teil der FEBC- Serien) und PR-Serie 10. Finde durch Umfragen heraus wie sie sich darüber fühlen ein FSM deiner Org zu sein, ob sie damit einverstanden sind zu liefern was du möchtest (Selektierte für verschiedene Kurse, Buchverkäufe oder was auch immer), oder was sie sonst

tun möchten und welche Belohnungen sie mögen würden. Finde auch den Ton-Level heraus.

Sei deshalb vorsichtig, dass du nur die Umfragen nach der obigen Richtlinie und Tonband nimmst.

Vermeide jede Art von Suggestivfragen, da dies deine Ergebnisse verfärbt und die wahren Antworten verdeckt, die die FSMs gegeben haben würden, wenn sie nicht auf diese Art beeinflusst worden wären. Ferner halte deine Fragen einfach, so dass sie nicht Worte wie "Belohnungsprogramm", Feld oder Org oder noch ungeläufigere Wörter wissen müssen.

c) *Durchsicht, der vergangenen erfolgreichen Belohnungs-Programme.*

Man schaut eine Zeitspanne der FSM-Kommissionen-Bezahlt-Statistiken aus der Vergangenheit der Org an und sieht die richtigen Belohnungsprogramme durch, die während dieser Zeit benutzt wurden. Wenn es ein Buch-Belohnungsprogramm ist, das du versuchst zu tun – finde die am meisten erfolgreichen Zeitspannen hinsichtlich des FSMs Bücherverkaufs heraus und sehe die Belohnungsprogramme durch, die dafür benutzt werden. Nun wirst du die Idee haben von dem was funktioniert *hat* und erfolgreich war. Wenn es keine erfolgreiche Zeitspanne gab, übergehe diesen Schritt.

d) Durchsicht der FSM-Richtlinien.

Sei sicher, dass du eine – wenn auch nur kurze – Durchsicht von FSM-Richtlinien machst. Sei aufmerksam bei den Punkten Belohnungen und Kommissionszahlungen,

e) Stelle ein Belohnungsprogramm zusammen:

1. Zuerst nimmst du alle deine vergangenen erfolgreichen Belohnungsprogramme und vergleichst sie mit deiner Umfrage in (b). Bügle jeden widersprüchlichen Punkt zugunsten der Umfrage in (b) heraus, da dies den neuesten Meinungstrend zeigt.
2. Wenn du in (c) kein erfolgreiches vergangenes Belohnungsprogramm gefunden hast, lasse die oberen Paragraphen aus und entwirf ein vorläufiges Belohnungsprogramm, in dem du die Umfrage in (b) benutzt.
3. Nehme die oberen Ergebnisse von (3) oder (2) und vergleiche sie mit den FSM-Richtlinien. Berichtige jeden widersprüchlichen Punkt zugunsten von Richtlinien, aber versuche so nahe wie möglich bei Punkt (1) und (2) zu bleiben ohne Richtlinien zu verletzen und gib dem Programm eine Zeitspanne. Wird es vierteljährlich sein, monatlich oder anders sein.

   Prüfe ob es für deine Org finanziell tragbar ist. Der FSM-Gegenwert muss vergleichbar sein mit der Belohnung. Dieser Austausch würde nicht nur aus Buchverkäufen oder Selektionen bestehen. Man muss in Betracht ziehen, ob die Geld-Faktoren wie "Geld in die Org für zu verkaufende Bücher" oder "Geld in die Org durch Selektierte" gleichwertig dem Wert der Belohnungen der Org für die FSM.

Vor allem, mache es nicht zu einem Verlustunternehmen für die Org, auch nicht zu einer Sache, bei der die FSMs verlieren. Org und FSMs sollten bei dieser Abmachung gewinnen.

4) Schreibe es in einer ordentlichen und verständlichen Form auf.

5) Bekomme Issue Authority auf dem vorgeschlagenen Programm und auch das O.K. des ED/CO, des FBO und des AG, basierend auf einem CSW, dass das Programm finanziell annehmbar ist.

f) Mache eine Umfrage damit:

Entwerfe einen verständlichen R-Faktor über das in (e) zusammengestellte Belohnungsprogramm. Er muss einfach und klar sein und nicht übermässig lang.

Dann gestallte die Fragen der Umfrage nach PR-Serie 10 und LRH-Tonband PR BECOMES A SUBJECT, um herauszufinden was FSMs über das Belohnungsprogramm denken, was ihre Reaktion ist, ob sie es mögen, ob sie an diesem Programm arbeiten würden, um die Belohnung zu gewinnen und in solchem Ausmass. Befrage FSMs, benutze dabei den R-Faktor und Fragen, und bekomme die Tonstufe und Antworten.

g) Schaue es durch

1. Siehe das Ergebnis der Umfrage, die in (f) gemacht wurde, durch. Hast du im Durchschnitt eine annehmbare hohe Tonstufe? Hast du in der Mehrzahl vorteilhafte Antworten bei jeder Frage? Wenn ja bei beiden Fragen, dann ist dies dein Belohnungsprogramm.

2. Wenn nicht, oder wenn der Prozentsatz der vorteilhaften Antworten nicht hoch genug war, schaue welche Nichtübereinstimmung oder negative Reaktionen da waren und wiederhole das Ganze zugunsten der Umfrage in (f) *ohne Richtlinien zu verletzen.*

3. Wiederhole die Umfrage wie in (f) und mache die obigen (1) und (2) Schritte von (g) soweit wie nötig bis du ein Belohnungsprogramm hast, das die Mehrheit der FSMs wirklich mag und für das sie arbeiten werden.

h) Gib es heraus:

Erhalte die Genehmigung für das endgültige Belohnungsprogramm vom CO/ED, FBO und AG und örtlichem LRH-Comm. Dann schicke das endgültige und genehmigte Belohnungsprogramm zu allen interessierten FSMs hinaus, mit viel Werbung indem du Umfrage ( ) und (f) benutzt und mache einen großen Wirbel. Sei sehr laut damit.

Sei sehr klar mit der Ausdrucksweise in all deiner Werbung, sodass alle FSMs das neue Belohnungsprogramm *leicht* verstehen können. Etwas was nur im geringsten verwirrt oder kompliziert ist, wir sie nicht sehr gut erreichen. Einfachheit und Klarheit sind der Schlüssel.

GENEHMIGUNG

Keine Genehmigung darf für ein FSM-Belohnungsprogramm gegeben werden, das nicht nach den obigen Schritten a–g gebildet worden ist.

Jede Nichtgenehmigung darf nur auf Grund tatsächlichen Nichtübereinstimmens mit Richtlinien oder Umfragen gegeben werden.. Es kann auch wegen Mangel an Klarheit abgelehnt werden.

Ein FSM- Buch-Belohnungsprogramm muss die Genehmigung vom ED oder CO und vom LRH-Comm haben, um gültig zu sein.

EXISTIERENDE FSM BELOHNUNGSPROGRAMME

Es wird nicht erwartet, dass alle Orgs sofort ihre Belohnungsprogramme wechseln, indem sie Schritt a–h durchführen um mit dieser Richtlinie gleichzuziehen, besonders wenn ihre ausbezahlten FSM-Kommissionen auf einem Aufwärtstrend sind.

Nur ein reibungsloser Übergang an irgendwelchen zukünftigen Auslauf-Punkten existierende Belohnungsprogramme würde in Ordnung sein. Eine Org könnte sich umstellen, wenn die Zeit für ihr nächstes FSM-Belohnungsprogramm fällig ist, oder wenn es eine gute Idee zu sein scheint, etwas zu verändern. Auf keinen Fall darf dies gebraucht werden, um FSM-Kommissionen-bezahlt-Statistiken instabil zu machen.

Sie einzigen Orgs, denen man raten kann, schnell ein neues Belohnungsprogramm einzuführen durch Verwenden der Schritte a–h, sind diejenigen mit mageren oder abwärts tendierenden FSM-Kommissionen-bezahlt-Statistiken. Offensichtlich haben diese kein Belohnungsprogramm oder ihr bestehendes arbeitet nicht aus Gründen, die die FSMs besser wissen.

Die Ursache des Misserfolges ist grundsätzlich Umfragen- oder Richtlinienverletzungen. Jedenfalls verliere keine Zeit in diesem Fall.

Alle Orgs sollten schließlich Belohnungsprogramme haben, gebildet gemäß den obigen Schritten a–h.

WERBUNG

Werbung für Belohnungsprogramme muss drei Eigenschaften haben.

1. Basierend auf Umfragen bei FSMs!
2. Laut!
3. Sich wiederholend!

Punkt 3 ist ganz besonders erforderlich. *Ein* Trompetenstoß reicht nicht aus, um FSMs auf einem Belohnungs-Programm in Bewegung zu bringen. Es muss wiederholt werden. Es muss unaufhörlich allen FSMs in einer neuen Zeiteinheit bekannt gemacht werden. Es muss

beständig vorangetrieben werden. Die darauf gegebenen Belohnungen und Gewinne müssen besonders angekündigt werden. Es ist eine Woche zu Woche laufende Kampagne für sich selbst.

Erwarte niemals sofortige Kenntnis und Aktivität nur von ein paar Ankündigungen oder Einzelltücken von Werbung.

Du hast deine FSMs beständig daran zu erinnern und sie darauf voranzutreiben. Sie werden anfangen Notiz davon zu nehmen und das Programm wird stufenweise anwachsen in Bezug auf Geschwindigkeit und Anzahl der Teilnehmer. Gerade dann musst du sehr werben, um das Tempo zu halten und die Teilnahme der FSMs zu vergrößern. Ein anderer Punkt ist, gib Belohnungsprogrammen und Neuigkeiten darüber einen bevorzugten Platz in deinem FSM-News-Letter. Drucke es nicht auf die Rückseite oder quetsche es in kleinem Druck oder verstecke es hinter anderen Artikeln. Du kannst es zusätzlich auf Posters anbringen oder als eine separate Beilage im FSM-Post machen.

FSM-News-Letters müssen FSMs immer sagen, dass sie selektieren und Bücher verkaufen sollen. Sie müssen Buch-Belohnungsprogramme erwähnen. Durchgehen von LRH ED 58 Int enthält vollständige Daten über FSM-News-Letters.

HÖHERE ORGS

Dieser Richtlinienbrief ist genauso auf höhere Orgs anzuwenden (AOs, SHs oder AO SHs) mit Ausnahme der Buch-Belohnungsprogramme. Höhere Orgs laufen diese nicht selber, aber sie halfen, solche Buch-Belohnungsprogramme in niedrigeren Orgs einzurichten und helfen niedrigeren Orgs es erfolgreich zu machen.

Höhere Orgs machen es auch zu einer Pflicht Sache, alle ihre FSMs zum Bücherverkaufen zu kriegen, da dies FSMs später helfen wird zu selektieren. Höhere Orgs sehen und behandeln niedrigere Orgs auch als FSMs. Im übrigen wird das Zusammenstellen und Werben der Höheren-Org-FSM-Belohnungsprogramme genauso gehandhabt.

ZUSAMMENFASSUNG

Nun hast du das Wichtigste der Tech über FSM-Belohnungsprogramme. Setz es gut in die Praxis um.

Lt. Comdr. Diana H. Horwich CS 6

Autorisiert durch AVU für die Boards of Dir. of the Church of Scientology

BDCS:HC:DHH:CC

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill, East Grinstead, Sussex
HCO RICHTLINIENBRIEF VON 7. SEPTEMBER 1973

Remimeo
Kassier
Div IIIs
Pub Div Hüte
Div II Hüte
FSMs
FOs

Sofort sternrangig auszuschecken

FSM-KOMMISSIONEN
BEZAHLUNG VON

(modifiziert HCO PL 27. September 1970,
HERUNTERGESETZTE PREISE)

Es werden, viele Preisnachlässe und Pakete angeboten, da Orgs automatisch dafür werben und Registrars diese fast ohne Ausnahme anbiete bleibt, der FSM mit einer sehr geringen Chance zurück, seinen Selektierten für den vollen Preis durchzukriegen, sogar wenn, er seinen Selektierten überzeugt hat. Es kommt auch vor, dass der Selektierte aus irgendeinem Grund den vollen Preis bezahlt und nachher von den Preisnachlässen erfährt und einen ARK-Bruch bekommt. Diese Tatsache wurde nicht erkannt zu der Zeit als der PL 27. September 70 HERABGESETZTE PREISE, geschrieben wurde. Tatsächlich kam das erst vor einigen Monaten zur Kenntnis. Deshalb ist eine Veränderung der Regel: **FSM-Kommissionen dürfen niemals auf ermässigte oder reduzierte Artikel bezahlt werden** notwendig und wird hiermit in dieser Richtlinie dargelegt.

AUF WAS KOMMISSIONEN ZU BEZAHLEN SIND

1. FSM-Kommissionen können bezahlt werden auf Dienstleistungen, welche mit 5 % Vorausbezahlungs-Ermäßigung auf Auditing-Intensive, mit gleitenden Preis-Skala-Preisen, gekauft wurden.
2. Eine 10 % FSM-Kommission kann bezahlt werden auf Dienstleistungen, welche mit einer berechtigten Mitgliedschafts-Ermäßigung gekauft wurden.
3. FSM-Kommissionen können bezahlt werden auf reguläre Pakete von Dienstleistungen wie z.B. das Akademy-Level-Paket.

Die 15 % oder 10 % Kommission wird nicht vom vollen Preis berechnet sondern von dem Gleitenden-Skala oder Ermässigungspreis, den der Selektierte bezahlt hat.

WANN NICHTS ZU BEZAHLEN IST

1. Kommissionen werden nicht bezahlt auf Dienstleistungen die mit irgend einer Art von Ermäßigung höher als eine berechtigte Mitgliedschaftsermässigung gekauft wurden. Dies schließt 50 % Professionellenermässigung für Auditing mit ein.
2. Kommissionen werden nicht bezahlt auf irgendwelche Preisknüller im "Sonderangebot"-Stil. Dies schließt nicht reguläre Pakete von Dienstleistungen mit ein wie im (3) oben, aber es schließt irgendwelche speziellen Niedrig-Preis-Pakete oder vorübergehenden Verkauf zu niedrigen Preisen mit ein.

NIEMALS ZU HOCH

Einige Orgs lehnten es kürzlich ab, ihre FSM-Kommissionen auszubezahlen und machten kleine wöchentliche Auszahlungen stattdessen, oder schoben die Auszahlungen einfach hinaus. Dies ist der festgelegten Richtlinie völlig entgegengesetzt. FSM-Kommissionen werden sofort bezahlt, sofort wenn sie fällig sind. Gleichfalls verfälscht es wahre Statistik-Trends durch Verzögern. So etwas wie: Die FSM-Kommissionen sind zu hoch, um sie auf der Stelle auszuzahlen, gibt es nicht.

EIGENMÄCHTIGKEIT

Das folgende ist ein Auszug vom HCO PL. 9. Mai AD 15 (überarbeitet und wiederherausgegeben am 14. Januar 1968) FELD-AUDITOREN WERDEN STAB.

"Beispiel vom Kommissionen: Ein Selektierter zeigt sein Selektions-Papier beim Org-Rechnungsbüro vor und bezahlt für die gekaufte Dienstleistung, vollständig bar. Die Org sendet dem FSM pünktlich 10 % der Gesamtsumme."

"Beispiel: Ein Selektierter zeigt das Selektions-Papier beim Rechnungsbüro vor und bezahlt für die Dienstleistung zum Teil in bar und bleibt den Rest schuldig. Die Org sendet dem FSM pünktlich 6 % des Gesamtbetrages, der aus Zahlung + Schulden besteht. Dies beides beendet den Vorgang." LRH

Beachte das erste Beispiel. Es ist Richtlinie, die Kommissionen für *alle* Dienstleistungen zu bezahlen, wenn der Selektierte für alle dies Dienstleistungen bezahlt und die *erste* dieser Dienstleistungen anfängt.

Es ist nicht Richtlinie, sondern eine Eigenmächtigkeit die gesamte Kommission zurückzuhalten und nur *Teile* davon zu dem Zeitpunkt auszubezahlen, an dem der Selektierte jeweils eine dieser Dienstleistungen anfängt.

Dies dient dazu bestehende Verwirrungen über dieses Thema aufzulösen. Das LRH-Beispiel ist sehr klar.

ANNEHMBARE STATISTIK

Der annehmbare Umfang für eine FSM-Kommission-bezahlt-Statistik einer Org ist 7-8 % ihres GI. Dies ist entsprechend LRH-Kalkulation und LRH-Beratung. Nun weißt du, für was es zu arbeiten gilt, und alle Stops, sind weggeblasen, alle Lichter stehen auf Grün.

Lt. Comdr. D.H.Horwich, CS-6

BOARDS OF DIRECTORS of the
CHURCHES OF SCIENTOLOGY

BCDS:HE:DHH:nt

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. DEZEMBER 1966

Remimeo
Franchise
Feldmitarbeiter
Dept. Clearing Hats
Account Hats

FELDMITARBEITER KOMMISSIONEN

(Hebt den HCO PL vom 30. Aug.
1966 "Selektierungsregulationen" auf)

KOMMISSIONEN, DIE PREISNACHLÄSSE ODER GEWINNE EINSCHLIESSEN

Kommissionen werden auf volle Preise bezahlt, jedoch nicht an den Auditoren selber, noch an einen "Freund", der die Kommission zurückbezahlen wird.

Es wird keine Kommission bezahlt an einen Org PC oder Studenten an der gleichen Org, noch bei gegenseitiger Selektion (A selektiert B, und B selektiert A).

Kommissionen werden nur dann an nahverwandte Familienmitglieder bezahlt, wenn klares Zeugnis vorgelegt wird, dass eine echte Selektierung gemacht wurde und der FSM aktiv dazu beigetragen hat, dass der Verwandte in die Org kam. Es ist keine Kommission zu zahlen für Familienmitglieder, die im gleichen Haushalt leben.

An einen FSM, der dem Selektierten Geld gegen Zinsen direkt oder über Vermittler geliehen hat, wird keine Kommission bezahlt.

Das zugrunde liegende Prinzip hierin ist, dass das FSM-System neue PCs und Studenten in die Org bringen soll und nicht ein Mittel zur Verfügung stellen soll, einen 10%igen Nachlass auf einer gegenseitigen Selektierungsbasis zu erhalten und auch nicht, eine zusätzliche Belohnung für erwerbsmässigen Geldverleih zu geben.

PCS UND STUDENTEN, DIE EINEN DIENST IN ANSPRUCH NEHMEN

Kein Preclear oder Student, der für eine Dienstleistung in der Organisation angekommen ist, kann von einem FSM nach Ankunft des PCs oder Studenten in der Org für die

Dienstleistung für Dienstleistungen selektiert werden, bis der PC oder Student alle Dienstleistungen beendet hat, für die er abgezeichnet hatte.

ENTWERTENDE SELEKTIERUNG

Ausdrücklich **dürfen** Selektierungen **nicht** von einem FSM für Review, Auditing, Rehabs oder S&Ds gemacht werden in der Zeit, in welcher eine Person eine Dienstleistung in der Org nimmt, insbesondere natürlich, während er ein PC ist. In diesem Falle könnte dem PC eine solche "Selektion" als eine Entwertung seines Auditings erscheinen.

Solche "Selektionen" werden nicht belohnt, und ein FSM, der sie zu machen versucht, wird Ethikaktionen unterworfen.

Selektionsscheine dürfen nicht für Cramming ausgestellt werden, und es wird keine FSM-Kommission bezahlt auf die Gebühren für das Cramming.

BUCH VERKÄUFE

FSMs werden daran erinnert, dass sie ausser dem Verdienen von Kommissionen auch Bücher in grossen Mengen mit einem Preisnachlass kaufen können und sie zum vollen Preis verkaufen können.

FSMs sind gut beraten, einen grossen Teil ihrer Bemühungen dem Verkaufen von Büchern und dem Weiterverfolgen solcher Verkäufe nach geeigneter Zeit zu widmen, das Buch macht der Person Scientology realer, und sie kann dann leichter überzeugt werden, die Selektierung für eine Org Dienstleistung anzunehmen.

Geschrieben von einem
Board of Investigation

Monica Quirino
Graham McNamee
Ralph Pearcy
George Galpin Qual See SH
Gareth McCoy HCO Area See SH
Ken Delderfield LRH Comm SH for AC SH
Philip Quirino LRH Comm WW for AC WW
Sheena Fairchild Guardian Comm WW

Mary Sue Hubbard
the Guardian WW

L. RON HUBBARD
Founder

LRH:jp.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. JUNI 1968
Ausgabe III

Remimeo

FSM-KOMMISSIONEN

FSM-Prozentsätze werden folgendermaßen korrigiert und eingesetzt.

15 % werden für jeden Selektierten bezahlt, der für Auditoren-Ausbildung geschickt wird.

10 % werden für jeden Selektierten bezahlt, der für die SOLO Linie geschickt wird.

Es war nicht genug für die Auditorenroute geworben worden, daher wird diese zusätzliche Vergütung gegeben. Auditoren werden gebraucht.

Planet braucht Clears.

Die 4. Dynamik bedarf des Auditierens.

Bringe Auditoren herein.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH.js.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 15. OKTOBER 1965

Remimeo
Dist Div Hats
Income Hats
Disb Hats
Alle Feldmitarbeiter
Reg Hats
Dept. Clearing Hats
Account Hats

FELDMITARBEITER
SELEKTIERUNGSSCHEINE UND KOMMISSIONEN

Der Feldmitarbeiter gibt den zukünftigen Studenten und Preclears, die er oder sie auswählt, einen Selektierungsschein, um eine Central Org oder nach Saint Hill zu gehen.

Früher wurde vorausgesetzt, dass der Selektierte diesen Schein dem Kassierer einer Org zeigte, wenn er sich einschrieb, und nur dann wurde die Kommission ausbezahlt.

Jetzt fand ich, dass der Selektierte sich in der Aufregung bei der Ankunft in der Org selten daran erinnert, diesen Schein zu zeigen.

Deshalb ist die Richtlinie in diesem Fall wie folgt geändert:

Der Preclear oder Student kann, aber muss nicht dem Kassierer der Org persönlich den Selektierungsschein zeigen, damit eine Kommission ausbezahlt wird. Die Kommission des Feldmitarbeiter wird auf jeden Fall ausbezahlt. Für den Fall, dass zwei Feldmitarbeiter dieselbe Person selektieren, wird der Schein des FSM, nach dem der Selektierte sich richtete, vergütet. Im Falle von Streitigkeiten ist es Aufgabe des, Ethics Officers, die Angelegenheit zwischen den beteiligten Feldmitarbeiter zu regeln.

Der Ablauf ist lediglich wie folgt geändert:

Die Kommission des Feldmitarbeiter wird ausbezahlt, wenn sich der Selektierte einschreibt. Die Auszahlung verläuft nach denselben Regeln wie zuvor. Aber die Verantwortung für die Auszahlung der Kommission trägt der Direktor of Clearing.

Feldmitarbeiter müssen eine zusätzliche Kopie des Selektierungsscheins an den Advanced Schedule Registrar, Dept of Registration Department 6, Division 2 senden.

Der Advanced Schedule Registrar verzeichnet sie in seinem "Advance Schedule" Buch und gibt die Kopie des Selektierungsscheins dem Body Registrar. Diese Kopien des

Selektierungsscheins werden beim Body Registrar in einer alphabetischen Kartei aufbewahrt. Dies ist die Selektierungskartei.

Wenn irgendeine Person, die selektiert sein könnte, kommt, um sich einzuschreiben, sucht der Body Registrar in der Selektierungskartei nach dem Namen dieser Person, und falls er darin vorhanden ist, überträgt er das, wofür die Einschreibung bestimmt ist auf den Selektierungsschein der Kartei und schickt ihn an die Auszahlungsabteilung, damit die Kommission ausgezahlt wird, welches auf Grund der Kopie erfolgt.

Der Feldmitarbeiter schickt ebenfalls seine Kopie des Selektierungsscheins an den Direktor of Clearing, Dept. 17. Division 6, Distribution Division.

Das heißt also, wenn der Feldmitarbeiter einen Studenten oder Preclear für eine Org selektiert, dass er auch noch zwei Kopien des Selektierungsscheins an die Org schicken muss, eine an den Advance Schedule Registrar und eine an den Director of Clearing.

Auf diese Weise ist eine kreuzweise Prüfung möglich und keiner wird die Kommission versäumen.

Eine Org, die als Feldmitarbeiter fungiert, welche für eine andere Org oder Saint Hill selektiert, folgt demselben Schema-Orginal an den Selektierten, eine Kopie an den Advanced-Schedule Registrar und eine Kopie an den Director of Clearing der Org, für welche die Person selektiert ist.

DIRECTOR OF CLEARING

Am Freitag jeder Woche muss der Direktor of Clearing, bevor er am "Divisional Ad Comm Meeting" in der letzten Stunde des Tages teilnimmt eine Liste erhalten, in der jeder Student und PC, der sich in jener Woche eingeschrieben hat, eingetragen ist und muss diese mit der vollständigen Selektierungskartei vergleichen und prüfen, ob sie selektiert wurden. Er vermerkt, wer selektiert wurde und schickt diese Liste an die Auszahlungsabteilung zur Weiterbearbeitung.

DURCHFÜHRUNG DER AUSZAHLUNG

Die Auszahlungsabteilung überprüft die Kommission, die ausgezahlt wurde und den Betrag und schickt die Liste zurück an den Direktor of Clearing. Diese wird im Ad Comm der Dist. Div. gebraucht, um sie als Statistik zu zitieren.

SCHLICHTUNG

Falls es eine Differenz in den Listen, die die Auszahlungsabteilung. Von Registrar erhält, die durch das Einkommen erhaltene Geldsumme oder die Liste, die dem Director of Clearing überantwortet ist, gibt, informiert die Auszahlungsabteilung den Director of Clearing in der folgenden Woche.

Wenn jemand darauf aufmerksam wird, dass sich ein Selektierter in der Org befindet, der Dienste in Anspruch nimmt und für den noch keine Kommission ausbezahlt wurde, dann muss das sofort dem Direktor of Clearing mitgeteilt werden. Der Direktor of Clearing muss die Angelegenheit verfolgen, um sicher zu gehen, dass die Kommission ausgezahlt wird.

Die Richtlinie lautet; Kein Feldmitarbeiter, der eine Person für Training oder Processing selektiert, darf unbezahlt bleiben.

Der Feldmitarbeiter ist dafür verantwortlich, zwei Kopien des Selektierungsscheins an die Org zu schicken und eine dem Selektierten zu geben. Er kann eine Kopie behalten. Alle Scheine dienen nur, wenn auf ihnen Namen und Adresse des Selektierten und das Datum der Selektion, wofür selektiert und der Name des Feldmitarbeiters angegeben sind.

Angemessene Formulare sowie angemessene Richtlinien dazu können die Feldmitarbeiter vom Direktor of Clearing beziehen.

NICHT BEZAHLTE FELDMITARBEITER

Wenn ein Feldmitarbeiter herausfindet, dass eine Person, die er oder sie selektiert hat, sich bereits in der Org befindet, und Dienste in Anspruch nimmt, und er innerhalb von drei Wochen noch keine Kommission erhalten hat, muss der Feldmitarbeiter diese Unterlassung dem Ethics Officer der Org melden, welcher die Angelegenheit untersuchen und zusehen soll, dass sie geregelt wird. Der Ethics Officer muss die Angelegenheit dem Ad Council zur letzten Verfügung melden, sobald alle Untersuchungen und Handlungen beendet sind. Irrtümer müssten, wenn es sich um Zahlungen handelt, ebenfalls auf diese Weise dem Ethics Officer gemeldet werden.

Alle Verzögerungen in der Handhabung von FSM Kommissionen, wie unkorrekte oder nicht erfolgte Auszahlungen die Feldmitarbeiter Kommissionen, muss bei der Organisation beanstandet worden. Sollten die Registrars, "Auszahlung" oder der Direktor of Clearing besonders nachlässig in dieser Angelegenheit sein, muss Ethics einschreiten und dem Büro von LRH, Saint Hill Bericht erstatten.

FELDMITARBEITER ERNENNUNG

Jede qualifizierte Person kann Feldmitarbeiter werden. Eine vorläufige Ernennung muss jeder qualifizierten Person, die sich beantragt, umgehend zugeschickt werden.

Ferner, da einige Auditoren, die qualifiziert sind, ihre Ernennung als selbstverständlich betrachten und einfach ihre Selektierungsscheine einschicken, muss der Direktor of Clearing, sobald er einen Selektierungsschein von einer Person erhält, die nicht in seiner Liste verzeichnet ist, sofort die Qualifikation dieser Person feststellen und falls sie qualifiziert ist, muss er dieser Person umgehend eine Ernennung zum vorläufigen Feldmitarbeiter schicken, obwohl kein Antrag gemacht wurde.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Kommissionen der Feldmitarbeiter hängen nicht von Verwaltung technischen Fakten ab, sondern von dem tatsächlichen Vorhandensein eines Studenten oder PC in einer Org, der Dienstleistungen in Anspruch nimmt und der durch ein Feldmitarbeiter dorthin gewiesen wurde.

Um Geschwindigkeit und Reibungslosigkeit beim Erhalten der Kommissionen garantieren zu können, sollte der Feldmitarbeiter möglichst alles tun um zu helfen, indem er zwei lesbare Kopien seines Selektierungsscheines an die Org schickt, eine dem Selektierten gibt und eine Aufzeichnung für sich selbst behält,

Der Beweis für eine noch ausstehende Kommission, ist jedoch die Anwesenheit eines Selektierten in einer Org, der Dienstleistungen in Anspruch nimmt und der durch ein Feldmitarbeiter dorthin gewiesen wurde.

L. RON HUBBARD

LRH:ml:sdp

BOARD POLICY LETTER
VOM 21. OKTOBER 1971
Ausgabe I
wiederherausgegeben am 3. August 1975 als BPL
hebt das HCO PL vom 21.10.1971 III
mit demselben Titel auf

Wiedervervielfältigen
Verbreitungssekretäre
Hüte der Unterabt. 17
HQS-Kurs
BPI

Nr. 1 der Serie für das Hatting von Scientologen

SIE ALS SCIENTOLOGE

Mittlerweile haben Sie wahrscheinlich viele Gewinne gehabt und Hilfe durch die Scientology erfahren. Dies ist in Wirklichkeit nur der Anfang. Dies ist der Anfang von vielen weiteren Gewinnen und weiteren Fortschritten, die noch kommen werden. Errungenschaften und neue Fähigkeiten liegen für Sie in großer Zahl auf Ihrem künftigen Wege, während Sie durch das Leben und die Scientology voranschreiten. Wunder sind an der Tagesordnung, und nur Sehen heißt wirklich Glauben. Neue Entdeckungen, neue Erfahrungen, neue Daseinszustände – das ist das Abenteuer der Scientology. Willkommen!

Scientology ist die Wissenschaft des Lebens. Sie lehrt die Grundwahrheiten des Lebens, die Gesetze und Grundlagen der Lebensführung. Unsere Technologie kann benutzt werden, um jeden beliebigen Zustand in Ordnung zu bringen, den Sie im Leben antreffen werden, und wenn sie angewandt wird, wird sie diese Zustände verbessern. Die Scientology ist nicht so ein esoterisches Wissensgebäude, dessen Anwendung auf das Auditingzimmer beschränkt ist. Sie ist auch etwas, mit dem man in die Welt hinausgehen kann, um es in allen Lebenslagen zu verwenden. Es scheint, daß dies eine sehr umfassende und ganz erstaunliche Wissenschaft ist, aber das liegt daran, daß die Scientology die grundlegenden Wahrheiten des Lebens herausisoliert und miteinander in Beziehung setzt – und das Leben ist überall.

Ein Scientologe könnte Auditor, PC, Mitarbeiter, Hausfrau, Führungskraft, Student, Arzt, Polizist, Fabrikarbeiter, Tänzer, Sängerin, Schauspieler, Wissenschaftler oder Astronaut sein – was auch immer man sich vorstellen kann. Ein Scientologe ist eben ein Scientologe, ganz gleich, welchen Beruf er ausübt, welche Karriere er verfolgt oder welche Stellung er im Leben einnimmt. Was ist ein Scientologe?

Ein Scientologe ist jemand, der Umstände verbessern kann.

Ein Scientologe ist also im Grunde jemand, der seine eigenen Umstände und die Umstände anderer verbessert, indem er die Technologie der Scientology verwendet. Natürlich gibt es mengenweise "Weltverbesserer" und Leute, die versuchen, Umstände zu verbessern,

aber der Unterschied zwischen diesen Leuten und einem Scientologen besteht darin, daß der Scientologe derjenige ist, der weiß, **wie** es gemacht wird. Er ist mit weit überlegenem Know-how ausgerüstet. Er ist in viel besserer Verfassung als der Mann auf der Straße.

Zum Scientologen wird man, wenn man den HQS-Kurs (HQS = Hubbard Qualifizierter Scientologe) gemacht hat; und in dem Maße, wie man in der Ausbildung und im Auditing der Scientology voranschreitet, wird man zu einem immer besseren Scientologen und einer immer wertvolleren Person.

Jeder Scientologe ist Teil des Teams. Wir arbeiten auf eine Neue Zivilisation hin, in der es keine Kriege, Krankheit, Unwissenheit und Geisteskrankheit gibt. Ron hat gesagt:

> "Mein Ziel ist es, das Barbarentum aus dem Schlamm herauszuholen, den es für seinen Schöpfer hält, und hier auf der Erde eine neue Zivilisation zu schaffen, die auf menschliches Verstehen, nicht auf Gewalt gegründet ist.
>
> Das ist ein großes Vorhaben. Ein weites Feld. Ein sternenhohes Ziel. Aber ich weiß, es ist auch Ihr Vorhaben."
>
> LRH

Denken Sie einmal an die Rätsel und unbeantworteten Fragen, die Sie vor Ihrer Begegnung mit der Scientology hatten, an die Probleme, die Sie hatten... vielleicht hatten Sie keine Hoffnung und waren womöglich sogar verzweifelt. Nun stellen Sie sich vor, wie viele andere sich jetzt in diesem Augenblick in diesem Zustand befinden. Sie brauchen unsere Hilfe. Sie brauchen Ihre Hilfe. Mit Worten kann man den Lohn überhaupt nicht beschreiben, zu sehen, wie ein Mensch Gewinne hat und zum ersten Mal in seinem Leben die *Wahrheit* findet. In diesem Spiel gewinnt jeder.

Was tut ein Scientologe? Ein Scientologe hat eigentlich vier grundlegende Tätigkeitsbereiche:

1. **Verbreitung von Wissen,**
2. **Verkaufen von Büchern,**
3. **Kontrollieren der Umgebung,**
4. **Klären des Planeten.**

VERBREITUNG VON WISSEN

Ein Scientologe sollte aus seinem Wissen kein Geheimnis machen. Es ist da, um weitergegeben zu werden und anderen zu helfen, ein glücklicheres Leben zu führen. Die Menschen werden immer von Problemen und Ungewißheiten geplagt. Sie haben keine Ahnung, wie sie sie lösen sollen, einfach weil sie nichts von der Technologie der Scientology wissen. Es wäre unmenschlich, sie im Kreis herumgehen zu lassen, wenn man die Antworten weiß.

Verbreiten Sie Ihr Wissen an die Menschen, die Sie im Leben treffen – helfen Sie ihnen weiter! Und lassen Sie sie auch von Scientology wissen.

Seien Sie nicht überrascht, wenn die Leute anfangen, sich an Sie zu wenden, wenn sie Rat brauchen, in der Erwartung, daß Sie **die** Person sind, die wissen wird, was zu machen ist. Genau das werden die Leute tun. Es ist ein Kompliment.

VERKAUFEN VON BÜCHERN

Indem Sie Bücher der Scientology und Dianetik verkaufen, stärken Sie Rons Kommunikationslinie zur Öffentlichkeit. Vergessen Sie nicht, daß Sie Rons Botschafter im Feld sind. Ein Buch zu verkaufen erspart es Ihnen auch, sehr viel Zeit und Mühe für den Versuch aufzuwenden, "alles über die Scientology" zu erklären, wenn sich der Betreffende doch ein Buch kaufen und diese Dinge in seinem eigenen Raum und seiner eigenen Zeit herausfinden kann. Bücher können bei jeder Organisation und jeder Mission der Scientology gekauft werden, und für Mitglieder gibt es spezielle Ermäßigungen.

Es gibt spezielle Auszeichnungsprogramme für Scientologen, die Bücher verkaufen. Wenn Sie Aufzeichnungen über Ihre Verkäufe führen (Belege mit Namen und Adressen der Käufer), so können Sie diese Aufzeichnungen an den Direktor für Clearing, der für Ihr Gebiet zuständig ist, einschicken, um sich für eine Auszeichnung zu qualifizieren.

KONTROLLIEREN DER UMGEBUNG

Beispiele für Umgebungskontrolle:

1. Ein Junge verletzt sich auf der Straße am Knie. Der Scientologe bringt die ganze Sache mit einem Kontaktbeistand in Ordnung.
2. Ihr Kind hat Lernschwierigkeiten. Es wird ihm beigebracht, wie man mißverstandene Wörter findet und klärt.
3. Ein Betrunkener belästigt die Leute in einem Lokal. Der Scientologe wendet einen Beistand bei ihm an und macht ihn nüchtern.
4. Ein Freund ist traurig. Man macht Zweiweg-Kommunikation über die Schwierigkeiten und bringt ihn unter Verwendung der Daten über die Tonskala auf der Tonskala hinauf.
5. Ihre Frau ist sauer auf Sie. Sie beheben die Verstimmung unter Verwendung des ARK-Dreiecks.

Das Obige ist nur eine kleine Auswahl der vielen, vielen Möglichkeiten, wie ein Scientologe unter Verwendung von Scientology-Technologie seine Umgebung kontrollieren kann.

Ein Scientologe *verwendet* die Technologie, in der er oder sie ausgebildet worden ist, um andere zu verbessern. Ganz gleich, welche Art Auditor er ist – dieser Auditor als Scientologe sollte auditieren und auf seinem Weg durchs Leben die Leute in seiner Umgebung ver-

bessern. Wenn der Auditor im Feld auf irgendwelche Probleme stößt, so ist die Organisation in seiner Nähe immer da, um ihm zu helfen.

KLÄREN DES PLANETEN

Dieser Tätigkeitsbereich besteht daraus, die Scientology zu verbreiten und Leute für Scientology-Organisationen für Dienstleistungen (Ausbildung oder Auditing) zu selektieren.

Der selektierende Scientologe erhält eine Provision, so bald der Selektierte bezahlt hat und zum Empfang seiner Dienstleistung bei der Organisation angekommen ist. Für Scientologen, die Leute selektieren, werden spezielle Auszeichnungsprogramme aufgelegt, die sich auf die Menge an Provisionen gründen, die sie erhalten.

Dies ist eine sehr **wesentliche** Aktivität eines Scientologen, denn wenn jeder Scientologe beständig daran arbeitet, Leute aus der Öffentlichkeit zu selektieren, so erhalten wir als Ergebnis einen geklärten Planeten.

Man kann die Selektierungstätigkeit auch ausweiten, indem man eine Gruppe oder ein Zentrum von Scientologen gründet, die die Leute aus der Öffentlichkeit zur Scientology bringen, ihnen eine Dienstleistung liefern und sie für Dienstleistungen bei der nächsten Organisation selektieren. Weitere Informationen sind beim Direktor für Clearing in Ihrer lokalen Organisation erhältlich.

ERGEBNIS

Die obigen Aktivitäten ergeben die wertvollen Endprodukte eines Scientologen:

1. **Verbreitetes Wissen,**
2. **Verkaufte Bücher,**
3. **Umgebungskontrolle,**
4. **Ein geklärter Planet.**

Als Scientologe führt man ein aktives und lohnreiches Leben. Während Sie selbst unglaubliche Gewinne erreichen, helfen Sie auch anderen auf ihrem Weg voran. Dies ist wirklich ein Kreuzzug: Ein Kreuzzug für eine bessere Welt.

Lt. Comdr. Diana Hubbard CS-6

Wiederherausgegeben als BPL von der 2. Flag Mission 1234
Molly Gilliam

Genehmigt von den Adjutanten des Commodore's Staff und dem Herausgabeausschuß

für die VORSTÄNDE der
SCIENTOLOGYKIRCHEN

BDCS:LRH:CSA:BI:DH:MG:mg

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO BULLETIN VOM 28. APRIL 1960
Ausgabe II

(Ursprünglich als HCOB von 28. April 1960 veröffentlicht.)

Remimeo
Alle Staffs
Alle Franchisen
Checkout bei Erhalt

BÜCHER SIND VERBREITUNG

Eine der ältesten Tabellen für das Wohlergehen von Organisationen sagt aus: "Folgende Tatsachen treffen zu, vorausgesetzt, Bücher werden unter die Leute gebracht: ..."

Ganz gleich, was Sie mit einer Organisation machen, ganz gleich, wie viele Briefe Sie schreiben, der Erfolg der Verbreitung einer Gruppe wird nicht sichergestellt sein, bis Bücher unter die Leute gebracht werden.

Dafür zu sorgen, dass die neu interessierte Person mit dem geeigneten Lesematerial versorgt wird, ist ein Schritt, der weit wichtiger ist, als die meisten HCO-Sekretäre und Manager von PE-Kursen erkannt haben – aber diese sind nicht die schlimmsten Missetäter. Der Feldauditor, der versucht, eine Gruppe zu leiten und über Wasser zu halten, versagt am häufigsten – wenn er versagt – beim Buchverkauf.

Sicherzustellen, dass interessierte Leute Bücher bekommen, bedeutet sicherzustellen, dass sie ihr Interesse behalten werden.

Um dann sicherzustellen, dass sie die Bücher lesen und verstehen, ist es notwendig, sie auf einen Erweiterungskurs zu bringen.

Wenn Sie glauben, dass Sie eine Person an der Scientology interessieren können und sich trotzdem der Verantwortung entziehen können, sie Bücher über das Fachgebiet lesen zu lassen, verschwenden Sie eine ungeheure Menge an Anstrengung.

Wissen Sie, warum das erste Buch, "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT", geschrieben wurde? Die Mund-zu-Mund-Propaganda über Dianetik verbreitete sich so schnell, dass ich eine ungeheure Menge an Briefen erhielt, sogar vor meinem ersten Buch. Alle diese Leute erwarteten von mir, dass ich ihnen entweder einen langen Brief schreiben und ihnen erklären würde, worum es bei all dem ging, oder dass ich ihnen die Gelegenheit geben würde, mich zu besuchen, so dass ich ihnen persönlich darüber erzählen konnte. Mit anderen Worten, meine Zeit wäre nicht für weitere Forschung, sondern für das Schreiben von Briefen und das Sprechen mit Leuten verbraucht worden. Meine Antwort darauf war, "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" zu schreiben, was die neu interessierte Person schnell darüber informierte, was es mit dieser neuen Wissenschaft auf sich hatte.

Ich mache mit Ihnen eine Wette: Ich glaube, Sie verschwenden den größten Teil Ihrer Zeit mit dem Beantworten von Fragen, die in Büchern beantwortet sind. Ich glaube, Sie reden sich mit Freunden, anderen Leuten und Gruppen heiser, indem Sie immer wieder Dinge erklären, die bereits in Büchern behandelt sind. Ich glaube, Ihre Zeit wird von Versuchen aufgezehrt, durch die natürlichen Konversationsbarrieren von Leuten hindurchzukommen.

Ich bin sicher, dass Sie der neu interessierten Person keine Gelegenheit geben, sich alleine ruhig hinzusetzen, ohne irgendwelchen sozialen Druck, und ein Buch über das Fachgebiet zu studieren. Nur auf diese Weise wird sie zu einer Entscheidung über das Fachgebiet gelangen, die ihre eigene, unabhängige Entscheidung ist, nachdem sie die Materialien gründlich untersucht hat. Das muss in Ruhe geschehen und erfolgt am besten durch ein Buch.

Ich kann Ihnen ohne irgendwelche Vorbehalte sagen, dass "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" die beste Vorhut in unserem Besitz ist, da es auf geistigen Eindrucksbildern und Energiemassen aufbaut – jenen Dinge, die für die Leute am realsten sind. Es wurde zu einer Zeit geschrieben, als ich sehr interessiert daran war, die Kluft zwischen einer uninformierten und einer informierten Öffentlichkeit zu überbrücken. Es enthält die meisten der Argumente, die notwendig sind, um das Misstrauen der neu interessierten Person zu zerstreuen, und es enthält ebenso die meisten Antworten auf die Fragen dieser Person.

"DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" enthält heute eine perfekt funktionierende Therapie. Aber was noch wichtiger ist, es enthält eine Brücke zwischen der uninformierten Öffentlichkeit und der informierten Öffentlichkeit hinsichtlich des Fachgebietes Scientology.

Wenn Sie nicht äußersten Nachdruck darauf legen, dass "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" verkauft und angewendet wird, und wenn Sie nicht darauf bestehen, dass jede neu interessierte Person es als etwas Neues, Erstaunliches und in dieser Welt Fremdes liest, werden Sie die meisten Ihrer Anstrengungen zur Verbreitung verschwenden.

Seltsamerweise werden von diesem Buch auf der Welt bis zum heutigen Tage in jedem beliebigen Jahr mehr Exemplare verkauft als von einem durchschnittlichen Bestseller. Wo Nachdruck darauf gelegt wurde, dass es verkauft wurde, erlebte Scientology einen Boom. Wo dies nicht getan wurde, kommt die Scientology mühsam voran.

Sehen Sie sich nur einmal die Anzahl der einfachen und überraschenden Themen in "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" an. Hier finden Sie die Dynamiken, hier finden Sie mehrere der frühesten Axiome, hier finden Sie sogar die Anfänge der ARK-Tonskala. Ebenso finden Sie hier eine äußerst genaue Beschreibung von Clears und dem reaktiven Verstand.

Ist Ihnen klar, dass die Welt bis jetzt noch nichts über den reaktiven Verstand weiß? Hier haben wir die vollständige Antwort auf das Freudsche Unterbewusstsein. Hier gibt es die Lösung für die meisten Probleme der Psychotherapie.

Sie kennen so viele Sachen, die neu, wunderbar und seltsam sind, dass Sie vergessen, dass Willi und Hans und Maria nie das geringste davon gehört haben. Sie sind nicht an frühe-

ren Leben interessiert. Sie sind daran interessiert, was sie dazu bringt, seltsame und merkwürdige Dinge zu tun. Sie haben vage von den Lehrsätzen der Psychologie gehört. Sie wissen nicht, dass dies alles in "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" beantwortet worden ist.

Wenn Leute Ihnen Fragen über Dianetik und Scientology stellen, ganz gleich, wie dumm und verworren die Fragen sind, dann wäre Ihre beste Antwort auf diese Fragen meine früheste Antwort, und zwar: "Lesen Sie 'DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT', und das wird Ihre Frage beantworten."

Im letzten HCO Bulletin habe ich Ihnen die Presession-Prozesse gegeben. Dies vervollständigt den Zyklus. Mit den Presession-Prozessen können wir eine neue Person hernehmen und sie, indem wir der Reihe nach Hilfe, Kontrolle, Kommunikation und Interesse durchgehen, in einen Geisteszustand versetzen, wo sie mehr über das Fachgebiet erfahren will.

In diesem Bulletin versuche ich Ihnen zu sagen, was mit einer solchen Person zu tun ist, wenn Sie sie einmal bis hinauf zu diesem Punkt gebracht haben. Es ist in Ordnung, wenn Sie fortfahren und sie auditieren, aber ich versichere Ihnen, dass die Person nirgendwohin gelangen wird, bevor sie nicht "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" gelesen hat. All die Fragen, Gegenargumente und Verwirrungen, die jetzt in ihrem Kopf herumschwirren, werden in diesem Buch beantwortet. Dadurch kommt die Person an einen Punkt, wo sie Auditing haben möchte und den PE-Kurs erfolgreich absolviert. Geben Sie ihr Auditing, lassen Sie sie ko-auditieren, machen Sie mit ihr alles, was Sie wollen, aber bestehen Sie darauf, bestehen Sie unbedingt darauf, dass sie "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" liest.

Sie wären ungeheuer erstaunt über die Idee, die einige Leute über Scientology haben, sogar, nachdem sie einen PE-Kurs absolviert haben und "Die Probleme der Arbeit" oder irgendein anderes Handbuch gelesen haben, das ihnen verkauft wurde, einfach weil es billig ist. "Die Probleme der Arbeit" ist gut und sollte unter die Leute gebracht werden, aber es informiert nicht über das Gebiet des menschlichen Verstandes.

Gehen wir zu den Grundlagen zurück und schauen wir, was wir wirklich getan haben. Wir haben einen Durchbruch geschafft. Der Moment des Durchbruchs ist aufgezeichnet und öffentlich zugänglich mit "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT". Wenn Leute dieses Buch nicht lesen, haben sie einfach diesen Durchbruch noch nicht geschafft.

Nachdem es Ihnen unter Verwendung von Hilfe, Kontrolle, Kommunikation und Interesse gelungen ist, dieses Interesse bei den Leuten zu wecken, sind jegliche "Verkaufstricks", die Sie anwenden, um die Leute dazu zu bringen, sich jetzt selbst über den Moment des Durchbruchs zu informieren, von Ihnen gut investiert. Sonst werden diese Leute durch einen Nebel sprechen und das Gefühl haben, auf eine hohe Ebene gebracht worden zu sein, ohne einen Felsen erklommen zu haben. Es ist eine Tatsache, dass Sie eine Person bis ganz hinauf zu Clear bringen können und immer noch einen geistigen Analphabeten vor sich haben können. Ich weiß es, denn ich habe genau das getan. All die Clears, die ich vor zwölf bis dreizehn Jahren gemacht habe, haben sich in die Gesellschaft hinein verflüchtigt. Ich habe ihnen sehr

viel Gutes getan. Einige von ihnen haben jetzt hohe Positionen inne, aber keiner von ihnen hat das, was mit ihnen geschehen ist, je mit mir und meiner Arbeit in Dianetik und Scientology in Verbindung gebracht. Sie sind größtenteils davon überzeugt, dass das, was ich tat, ein phantastischer Zauber war, der nur für sie, und speziell für sie, ausgeführt wurde – so etwas wie eine geistige Wiederbelebung – der aber nicht verstanden werden kann. Diese Leute erwarben dieses Verstehen tatsächlich nie, denn ich habe ihnen nie erklärt, was vor sich ging. Erst nachdem "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" geschrieben und verbreitet worden war, begannen wir in der Welt etwas zu erreichen. Leute, die wir auditierten, könnten dazu gebracht worden sein, sich mehr um ihren eigenen Fall zu sorgen als jene Fälle, die ich selbst auditierte, aber gleichzeitig war ihre Sorge wenigstens intelligent. Ich kann immer noch Leute mit den Techniken von vor zwölf oder dreizehn Jahren Clear machen, und tatsächlich habe ich Sie in diese Techniken sorgfältig wiedereingeführt. Jetzt ist die Zeit gekommen, wo wir erkennen müssen, dass es auf diesem Planeten nahezu zweieinhalb Milliarden Menschen gibt, die geistige Analphabeten sind. Sie wissen nicht, was sie vorantreibt. Sie haben keinerlei Vorstellung davon, was der menschlichen Reaktion zugrunde liegt. Sie sind intolerant. Sie führen untereinander Kriege. Sie folgen merkwürdigen Führern und enden an merkwürdigen Orten. Sie haben keine Hoffnung, dass irgend etwas sie je aus dieser Situation befreien könnte. Nur ein winziger Prozentsatz dieser Leute hat je "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" kennengelernt.

Glauben Sie keinen Augenblick lang, dass die Fälle schwieriger wurden, nur weil ich ein Buch über das Fachgebiet geschrieben habe. In Wirklichkeit wurden sie kooperativer. Wir machen heute sehr viele Leute zu Clears. Es vergeht kaum eine Woche, ohne dass mir von neuen Clears berichtet wird. Aber werfen Sie einen Blick auf das geistige Analphabetentum, das es sogar unter einigen Auditoren gibt. Wissen Sie, dass mir diese Leute Clears berichten und sie Release nennen? Diese Leute haben nie die Definition und die Fähigkeit eines Clears in "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" studiert. Sie bringen Preclears auf dieses Niveau hinauf, stellen fest, dass noch ein beträchtlicher Weg zurückzulegen ist, und beginnen in Richtung Theta-Clear fortzufahren, bevor sie jemanden als Clear bezeichnen. Sie selbst mögen einen Clear gemacht haben und den Clear als Release eingeordnet haben, nur weil Sie nicht völlig mit dem Zustand Clear vertraut waren. Ich glaube immer noch, dass die beste Darstellung eines Clears in "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" zu finden ist. Ich hatte keinen Grund, diese Darstellung zu revidieren. Als ich jedoch von vielen Scientologen gedrängt wurde, habe ich versucht, Zwischenstufen zwischen Clear, wie er in "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" definiert ist, und OT zu finden. Es gibt eine ganze Reihe davon. Ich hätte neulich beinahe jemandem ins Gesicht gelacht, als er mir sagte, dass er eine angesehene Person vom Personal einer zentralen Organisation auditierte und sie zu einem Release-Zustand hinaufgebracht hatte, "Wo sie eine Freie Nadel auf alles hatte, was man sie fragte"; er fügte hinzu, dass er sie bald zum Clear machen würde, wenn er weiter daran arbeite. Über die betreffende Person sagten Besucher dieser zentralen Organisation schon seit einiger Zeit: "Sie hat so eine Art Ausstrahlung, als ob sie Clear wäre." In Wirklichkeit war sie schon seit einigen Monaten Clear; aber ihr Auditor, der sah, wie weit man die menschliche Fähigkeit bringen kann, strengte sich so an, dass ihm nie der Gedanke kam, dass sein PC den Zustand Clear schon seit einiger Zeit erreicht hatte. Jeder PC, der eine relativ freie Nadel hat, hat wahr-

scheinlich gemäß den in "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" aufgestellten Maßstäben den Zustand Clear erreicht.

Jetzt, da wir Leute interessieren können, machen wir den nächsten, unausweichlichen Schritt. Legen wir Nachdruck darauf, dass dieses Buch verkauft wird. Drücken wir den Leuten dieses Buch in die Hände und verlangen wir, dass sie es kaufen. Entwickeln wir den Trick, jede komplizierte Frage, die sie uns stellen, mit der Bemerkung zu beantworten, dass sie "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" lesen sollten.

Schließlich haben wir eine auf der Welt vollkommen neue Wissenschaft. "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" ist ein brandneues Buch, das die Dianetik in allgemeinverständlicher Weise beschreibt, und wenn Sie die Leute im Haus haben wollen, lassen Sie sie am besten durch den Haupteingang hereinkommen. Unser Haupteingang ist "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT". Ich persönlich glaube nicht, dass das Buch je wieder geschrieben werden könnte, da es zu einer Zeit geschrieben wurde, als ich mir der Diskussion in der Öffentlichkeit über den Geist voll bewusst war. Für die mittelmäßig gebildete Person bildet es die notwendige Brücke zwischen der Stufe, wo sie nichts weiß, und der Stufe, wo sie etwas weiß. Es ist ein aufregendes Buch. Werben Sie stark dafür. Bringen Sie Ihre Leute dazu, es zu lesen. Machen wir uns an die Arbeit.

Wenn Sie Karten drucken lassen, die angeben, wo PE-Kurse stattfinden, fügen Sie immer folgendes hinzu:

"Wenn Sie mehr über dieses Thema wissen möchten, lesen Sie 'DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT', erhältlich bei (Ortsangabe). Die bedeutendste wissenschaftliche Entwicklung dieses Jahrhunderts wurde gemacht."

An alle zentralen Organisationen: Werben Sie mit Nachdruck für dieses Buch, indem Sie es in allen möglichen Auslagen stehen haben und bei jeder Gelegenheit erwähnen. Wenn Sie in ihrem Zentralarchiv feststellen, dass Leute dieses Buch nicht gekauft haben, werden Sie feststellen, dass das Interesse zurückgegangen ist. Rücken Sie alle anderen PE-Bücher in den Hintergrund, stellen Sie "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" als *das* Buch heraus, das die Leute jetzt kaufen müssen. Sagen Sie es ihnen in den Pausen. "'DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT' beantwortet Ihre Fragen."

Bei HCO Weltweit gibt es unbegrenzte Vorräte davon, und in Neuseeland wurden sogar noch weitere gedruckt und werden jetzt für den Versand nach Neuseeland, Australien und Südafrika gebunden. Bestellen Sie für die südliche Hemisphäre sämtliche Vorräte an "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT" über HCO Weltweit.

Die Leute sind in einem Irrgarten aus vielen Titeln verlorengegangen. Entfernen Sie all Ihre verschiedenen Buchauslagen. Konzentrieren Sie sich auf *ein* Buch - "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT".

Ich habe z.B. Australien gebeten, ein riesiges hölzernes Buch, "DIANETIK: DIE MODERNE WISSENSCHAFT DER GEISTIGEN GESUNDHEIT", über ihrem Eingang zu montieren und anzustrahlen.

Wir können die Verwirrung der Welt mit *einem* stabilen Datum auflösen. Tun wir es.

L RON HUBBARD
Gründer

LRH:js:mes.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. DEZEMBER 1965

Remimeo
Franchise
Field Staff Members

Distribution Division

Dissemination Division

DISTRIBUTE: (VERBREITEN)

ETWAS AUSBREITEN, SO DASS ES ETWAS BEDECKT

Die Aufgabe der Verbreitungsabteilung ist das Errichten eines Kommunikations-Netzwerkes für Scientology, welches den Planeten Erde umschliesst.

Diese Abteilung muss einen 360 Blickwinkel haben und darf niemals die Tür vor einem Werbekanal oder einer Idee verschliessen. Führe eine Kartei über jede Werbeidee, die Du bekommst, wie verrückt sie auch sein mag und bestätige sie immer höflich.

Scientologen auf ihrem Weg aufwärts fangen an, grosse Ideen zu bekommen. Übersehe nicht die Tatsache, dass sie fähiger werden zu grossen Aktionen.

Wenn sie hochkommen, wollen sie verbreiten und kommunizieren. Wenn ein Scientologe in Ihrem Gebiet einen Beitrag leisten möchte, brauche Sie ihn. Sie bekommen sehr schnell einen ARK-Bruch, wenn man ihnen das Recht, etwas beizutragen, verweigert. Warum Feinde aus ihnen machen, wenn wir ihre Einsatzfähigkeit brauchen?

Div 6 ist weite Verbreitung und es gibt Gelegenheit für die Fähigkeit eines jeden an Bord.

Div 6 ist eine sehr weit reichende Aktivität, und es erfordert ein grosses Team in jedem Gebiet, es so in Bewegung zu setzen, wie es nötig wäre.

Das Franchise Programm sollte durch seine Aktivierung und Verbreitung eine Menge mehr Leute in Gang bringen. Halten Sie ein Auge offen für die Wirkungsvollsten und unterstützen Sie sie mit allen Mitteln. Vergessen Sie nicht, dass die Franchise-Besitzer und FSMs für Div 6 arbeiten. Helfen Sie ihnen so gut Sie können und lassen Sie sie fühlen, dass sie zum Organisations-Aufbau gehören. Wir begehen einen Overt an der Öffentlichkeit, dadurch dass sie in der Presse Entheta über uns lesen können, aber nicht wissen, wo sie unsere Theta-Kommunikationslinien finden können. Stellen Sie sicher, dass alle öffentlichen Informations-Büchereien, Reisebüros, Polizei-Stationen, etc. unser Informationsmaterial haben.

Seien Sie nicht zurückhaltend gegenüber dem Verkauf von Hunderten von Büchern, da sie unser bester Eintrittspunkt in das Thema sind.

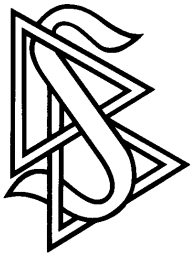
Errichten Sie das Verbreitungs-Center-Projekt unter der Zuständigkeit deiner Org in jedem Gebiet. Ernennen Sie Verbreitungs-Offiziere und bekommen Sie sie dazu, ihre Hüte zu tragen, (Hutniederschrift angeheftet, d.h. die Niederschrift über den Posten). Ernennen Sie so viele, wie Sie können – jeder, der einige Bücher gekauft und gelesen hat, kann einer sein.

Sie bekommen den üblichen Preisnachlass auf die Bücher. (Bei einer Bestellung von 100 Büchern eines Titel 50%, die mehr als 6 Schilling kosten und bei eine Bestellungen von 200 Büchern, die weniger als 6 Schilling kosten.) Wenn sie es richtig machen, können sie aus dem Buchverkaufen ihren Lebensunterhalt bestreiten.

Sie müssen ihren Bücherbestand in St. Hill bestellen und wir werden uns sofort um die Bestellung kümmern.

Ernennen Sie die Verbreitungs-Offiziere zu FSMs, sodass sie selektieren, wenn sie gehen. Lassen Sie Metallplatten herstellen, die sie an ihrer Eingangstür anbringen können, 30 cm X 30 cm, grüner Hintergrund, gelbe Schrift, schwarzes "S" wie:

Scientology



Buchverteilungszentrum

Lassen Sie sich für Metallplatte, die Sie bezahlt haben, ein Depot geben.

Ebenfalls möchte ich mehr LEVEL 0 Orgs haben. 20 Orgs in fünfzehn Jahren, ist nicht das Marschtempo, um die Erde zu übernehmen. Ich möchte noch weitere 20 Orgs zu Weihnachten 1966 sehen.

Div 6 Saint Hill wird erfolgreiche Franchise Centers unterstützen, Org-Status zu erreichen, und ein komplettes Programm muss ihnen dafür zur Verfügung stehen.

Also fangen Sie an mit Vorträgen, Strassen-Shows, Post-Katalog-Werbung, Kongressen, Gruppen und Buch-Verbreitung – und sehen Sie Ihr Einkommen steigen.

L. RON HUBBARD

LRH:ep.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. März 1968

Remimeo

Wichtig

BOOM-FORMEL

Es hat sich als sehr effektiv erwiesen, Bücher mit den neuen Umschlägen in den Schaufenstern von Buchhandlungen auszustellen, so dass man jetzt Buchhandlungen dafür bekommen kann, wenn dem Manager einer der Umschläge gezeigt wurde und deshalb platzieren wir Bücher in Buchhandlungen.

Wir werben für Bücher, indem wir den Umschlag als Hit benutzen.

Jedes Buch enthält eine Karte mit Nachfragen nach mehr Information, welche an die nächste Org adressiert ist. Von den erhaltenen Karten werden Xerox-Kopien gemacht und zu den FSMs in dem Gebiet geschickt,

Die FSMs kontaktieren und formen eine Gruppe und selektieren.

Die Gruppe schickt Auditoren zum Training herein.

Die Gruppe wird ein Center, welches Auditing auf niedrigeren Stufen gibt und selektiert Leute für Training zur nächstliegendsten Org, SH oder AO.

Kommentar: Wenn diese Routine genau und präzise eingehalten wird, ohne Veränderung, wird sie einen BOOM in jenem Gebiet herbeiführen, in dem sie verwendet wird.

Kommentar: Dies war die BOOM-Formel von 1950, mit dem zusätzlichen "BANG" der neuen Umschläge.

In jeder Dist Div oder Pub Div muss eine Gruppen-Abteilung und ein Gruppen-Offizier existieren, welcher Gruppen privilegiert und Abzeichen und Mitgliedschaftskarten herausgibt.

Als ein weiterer Kommentar: Politische Kontrolle hängt von einer riesigen Zahl von Mitgliedern ab. Das obige Programm gibt Dir auch das.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jc.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 18. FEBRUAR 1972

Remimeo

Führungs-Serie Nr. 8

DAS OBERE DREIECK

Die Erklärung des Scientology-Symbols, das S mit dem doppelten Dreieck, sollte auf breiter Basis bekannt sein.

Und Führungskräfte sollten darüber sehr gut Bescheid wissen.

Es sind *zwei* Dreiecke, durch die das "S" geschlungen ist.

Das S steht einfach für Scientology, und dieses Wort leitet sich von "**scio**" ab ("wissen" in der umfassendsten Bedeutung).

Das untere Dreieck ist das A-R-K-Dreieck – die Ecken stellen **Affinität**, **Realität** und **Kommunikation** dar. Dies sind die drei Elemente, die zusammen **Verstehen** ergeben.

Das obere Dreieck findet vor allem bei einer Führungskraft Anwendung, aber es bezieht sich auf alle Scientologen. Es war nicht allgemein bekannt und wird in einem alten LRH-Vortrag beschrieben, der ich glaube "Verantwortung und Regierungen" hieß.

Es handelt sich um das K-R-C-Dreieck. Die Ecken stellen K für **Wissen**, R für **Verantwortung** und C für **Kontrolle** dar.*

Es ist schwierig, für etwas verantwortlich zu sein oder etwas zu kontrollieren, wenn man kein **Wissen** darüber hat.

Es ist töricht, ohne **Verantwortung** etwas zu kontrollieren oder darüber auch nur etwas zu wissen zu versuchen.

Es ist schwer, etwas vollständig zu wissen oder für etwas verantwortlich zu sein, worüber man keine **Kontrolle** hat, sonst kann das Ergebnis eine Überwältigung sein.

Ein Wesen kann natürlich vom Leben davonlaufen (blowen), sich auf die Rückseite des Mondes setzen und nichts tun und nichts denken. In diesem Fall müsste es nichts Wissen,

* Anm.d.Übs.: engl. = **k**nowledge, **r**esponsibility, **c**ontrol

für nichts Verantwortlich sein und nichts Kontrollieren. Dieses Wesen wäre auch unglücklich, und ganz sicher würde es tot sein, sowohl für sich selbst als auch für alles andere. Aber da man einen Thetan nicht töten kann, lässt sich der Zustand unmöglich aufrechterhalten, und der Rückweg kann grauenhaft sein.

Der Weg, um von Tod, Apathie oder Untätigkeit nach oben zu gehen, besteht darin, etwas darüber zu **Wissen**; für den Zustand, in dem man sich befindet, und für die Situation etwas **Verantwortung** zu übernehmen; und bis zu einem Punkt **Kontrolle** über sich selbst auszuüben, an dem die Situation zu einem gewissen Grad unter Kontrolle gebracht wird, damit sie in die richtige Richtung läuft. Dann muss man **wissen**, warum es verkehrt lief, **Verantwortung** dafür übernehmen und die Situation ausreichend **kontrollieren**, um sie weiter in Richtung einer idealen Szene zu verändern.

Nach und nach kann man alles dazu bringen, richtig zu laufen, indem man

Auf allen Dynamiken **Wissen erhöht**,

Auf allen Dynamiken **Verantwortung erhöht**

Auf allen Dynamiken **Kontrolle erhöht**.

Wenn man jegliche Situation, in der man sich befindet, auf dieser Grundlage bereinigt, wird man im Allgemeinen Erfolg haben.

Feldmarschall Montgomery soll gesagt haben, dass die Fähigkeit, andere zu führen, sich aus "Wissen, Willenskraft, Initiative und Mut" zusammensetzt. Diese Qualitäten werden bei einem Mann vorausgesetzt. Das war ein guter Ratschlag, eröffnete aber keinen Ausweg oder einen Weg, wie Fähigkeiten **erhöht** werden können.

Das KRC-Dreieck funktioniert wie das ARK-Dreieck. Wenn eine Ecke angehoben wird, so erhöhen sich auch die beiden anderen.

Die meisten Thetans haben eine fürchterlich schlechte Meinung von ihren Fähigkeiten, verglichen damit, was diese wirklich sind. Es gibt kaum einen Thetan, der glaubt, dass er zu dem fähig ist, was er tatsächlich zu erreichen fähig ist.

Indem jede Ecke des KRC-Dreiecks Stück für Stück angehoben wird, wobei die Niederlagen ignoriert und die Erfolge gefestigt werden, wird ein Wesen schließlich seine Stärke und seine Befehlsgewalt über das Leben entdecken.

Es lohnt sich, das zweite Dreieck des Scientology-Symbols zu kennen.

Seine Wechselwirkungen kommen am besten zur Geltung, wenn es mit hohem ARK verwendet wird. Daher greifen die Dreiecke ineinander.

Es ist, wie alles in der Scientology, zur *Verwendung* da.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ne.rd

(Anmerkung: Um *weitaus* mehr Information zu diesem Thema zu erhalten, beschaffen und hören Sie sich den LRH-Vortrag "Kontroll- und Verantwortungsbereiche von Regierungen" an, Nr. 6001C03 SMC Nr. 7, Kongress über den Zustand des Menschen 1960. Dieser Vortrag ist auch Teil des Klasse-X-Checksheets.)

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. FEBRUAR 1967
Auszug

DRITTE DYNAMIK MACHTFORMEL
DIE VERANTWORTUNG VON FÜHRERN

1. Das Leben wird von vielen Menschen gelebt. Und wenn Sie führen, müssen Sie sie entweder damit zurechtkommen lassen oder sie aktiv darin weiterführen.
2. Wenn das Spiel oder die Show vorüber ist, muss es ein neues Spiel oder eine neue Show geben. Und wenn es das nicht gibt, dann wird ganz bestimmt ein anderer ein neues Spiel beginnen; und wenn Sie dies *niemanden* tun lassen, dann wird "Sie zu kriegen" das Spiel werden.
3. Wenn Sie Macht haben, setzen Sie sie ein oder delegieren Sie sie, sonst werden Sie sie garantiert nicht lange besitzen.
4. Wenn Sie Menschen haben, setzen Sie sie ein, sonst werden sie bald höchst unglücklich und Sie werden sie nicht mehr haben.
5. Wenn Sie von einer Machtposition weggehen, begleichen Sie auf der Stelle all Ihre Schulden, statten Sie all Ihre Freunde vollkommen mit Macht aus und gehen Sie, Ihre Taschen voll Artillerie, fort, wobei Sie imstande sind, jeden einstmaligen Rivalen potenziell zu erpressen, unbegrenzte Gelder auf Ihrem Privatkonto haben und die Adressen erfahrener Killer; so ziehen Sie nach Bulgravien und bestechen Sie die Polizei. Und selbst dann werden Sie vielleicht nicht lange leben, wenn Sie auch nur einen Zipfel an Herrschaft in irgendeinem Bereich zurückbehalten haben, den Sie nun nicht kontrollieren, oder wenn Sie einfach sagen: "Ich bin für Politiker Hinz." Das völlige Aufgeben von Macht ist tatsächlich gefährlich.

   Aber wir können nicht alle Führungskräfte oder im Rampenlicht einherstolzierende Figuren sein, und so gibt es noch mehr darüber zu wissen:

6. Wenn Sie in der Nähe von Macht sind, lassen Sie einen Teil an Sie delegieren, genug, damit Sie ihre Arbeit erledigen und sich selbst und Ihre Interessen schützen können, denn Sie können erschossen werden, Mann, erschossen, da die Position in der Nähe von Macht zwar köstlich, aber gefährlich ist, stets gefährlich, offen für die Schmähungen eines jeden Gegners der Macht, der es nicht wirklich wagen würde, die Macht zu stürzen, aber Sie stürzen kann. Um also überhaupt im Schatten oder im Dienst einer Macht leben zu können, müssen Sie selbst genug Macht ansammeln und **einsetzen**, um Ihre eigene Position zu verteidigen – ohne einfach bei der Macht auf direkte oder

mehr unterdrückerisch-verschleierte Arten herumzumeckern, dass "Peter beseitigt werden muss"; denn dies richtet die Macht, auf der Ihre eigene beruht, zugrunde. Sie braucht nicht von all den schlechten Nachrichten zu wissen, und wenn sie wirklich eine Macht ist, wird sie nicht ständig fragen: "Was machen all diese Leichen vor der Tür?" Und wenn Sie klug sind, lassen Sie niemals den Gedanken aufkommen, dass **er** sie umgebracht habe – das schwächt Sie und verletzt außerdem die Quelle der Macht. "Also, Boss, was all diese Leichen betrifft, wird absolut niemand auf den Gedanken kommen, dass Sie es getan hätten. Die da drüben, deren rosa Beine herausragen, mochte mich nicht." "Na", wird er sagen, wenn er wirklich Macht hat, "warum belästigst du mich dann damit, wenn es erledigt ist und du es getan hast. Wo ist meine blaue Tinte?" Oder: "Käpt'n, drei Männer von der Hafenpolizei werden bald mit Dober, Ihrem Koch, ankommen und Ihnen sagen wollen, dass er Simson zusammengeschlagen hat." "Wer ist Simson?" "Er ist im gegnerischen Büro in der Innenstadt angestellt." "Gut, wenn sie damit fertig sind, bring Dober nach unten auf die Krankenstation, damit er jede nötige Behandlung erhält. Ach ja, und erhöhe sein Gehalt." Oder: "Herr Vorgesetzter, könnte ich die Befugnis bekommen. Befehle für diese Abteilung selbst zu unterzeichnen?" "Sicher."

7. Und als Letztes und Wichtigstes, denn wir stehen nicht alle auf der Bühne mit unseren Namen in Leuchtschrift, schieben Sie immer Macht in Richtung eines jeden, von dessen Macht Sie abhängen. Dies kann die Form von mehr Geld für die Person, die die Macht hat, annehmen, größere Erleichterung oder grimmige Verteidigung der Machtperson gegenüber einem Kritiker sein, oder selbst der dumpfe Aufprall einer ihrer Gegner im Dunkeln oder das gesamte gegnerische Lager, das als Geburtstagsüberraschung eindrucksvoll in Flammen aufgeht.

   Wenn Sie auf diese Weise arbeiten und die Person mit der Macht, der Sie nahe stehen oder von der Sie abhängen, zumindest eine Ahnung davon hat, wie man eine ist, und wenn Sie andere dazu bringen, auf diese Weise zu arbeiten, dann vergrößert sich der Machtfaktor mehr und mehr, und auch Sie erlangen eine Machtsphäre, die größer ist als jene, die Sie hätten, wenn Sie alleine arbeiteten. Wirkliche Mächte werden durch enge Verschwörungen dieser Art entwickelt, durch die jemand nach oben geschoben wird, in dessen Führungsqualitäten sie Vertrauen haben. Und wenn sie richtig liegen und auch mit ihrem Mann umzugehen wissen und ihn davor bewahren, durch Überarbeitung, schlechte Laune oder schlechte Informationen zusammenzubrechen, entwickelt sich eine Art unaufhaltsame Gewalt. Fühlen Sie sich nie schwächer, weil Sie für jemand Stärkeren arbeiten. Das einzige Versagen liegt darin, den Starken, von dem Sie abhängen, zu strapazieren oder hinunterzuziehen. Jedes Versagen, als eine Macht beständig für eine Machtperson da zu sein, ist ein Versagen, zur Stärke und Langlebigkeit der Arbeit, Gesundheit und Macht dieser Machtperson beizutragen. Hingabe erfordert aktives Beitragen, von der Machtperson nach draußen als auch zu ihr hin.

L. RON HUBBARD

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. FEBRUAR 1972
Ausgabe II

Remimeo
Alle Führungskräfte
Alle Mitarbeiter

Führungsserie Nr. 7

SETZEN VON TARGETS FÜR ABTEILUNGSSTATISTIKEN UND QUOTEN

Gemäß HCO-Richtlinienbrief vom 16. Dez. 65 II, STATISTIKEN DER INTERNATIONALEN FÜHRUNGSABTEILUNG, ist eine Statistik eine Zahl oder ein Betrag, der mit einer früheren Zahl oder einem früheren Betrag derselben Sache verglichen wird, und bezieht sich auf die Quantität der geleisteten Arbeit oder deren Wert in Geld.

In einer Scientology Organisation hat jede Abteilung, jede Unterabteilung und jeder Posten eine zugewiesene Statistik, die deren Arbeit oder Produktion repräsentiert. Auch gibt es in einer Scientology Organisation für die Arbeit oder Produktion jeder Abteilung, Unterabteilung und jedes Postens immer eine einzelne Person, der die Verantwortung dafür zugewiesen ist.

Von einem Mitarbeiter wird verlangt, dass er die Statistik jedes Postens, für den er verantwortlich ist, wöchentlich berichtet. Um dies zu tun, muss der Mitarbeiter eine tägliche, fortlaufende Aufzeichnung derartiger Statistiken führen; somit ist es möglich, die Statistik eines Tages mit der Statistik des Vortages zu vergleichen, um durch Hochrechnung die geplante Statistik für die Woche im Vergleich mit der bereits berichteten Statistik der letzten Woche vorherzusagen und um Aktionen zu veranlassen, die zum Ansteigen der täglichen Statistik und zum letztendlichen Ansteigen der wöchentlichen Statistik führen.

Dass der einzelne Mitarbeiter direkt dafür verantwortlich ist, solche Statistiken beeinflussen und steigern zu können, lässt sich leicht demonstrieren: Wenn ein Briefregistrar die meiste Zeit damit verbringt, verschütteten Kaffee von Zentralaktenfoldern abzuwischen, anstatt wirkliche Briefe zu schreiben, die kommunizieren und Reaktionen in Bezug auf Dienste hervorrufen, werden seine Statistiken bestimmt absinken.

Mit dem Erscheinen des HCO PLs vom 31. Jan. 72, Daten-Serie Nr. 22, DAS WARUM IST GOTT, ist für niemanden mehr ein entschuldbarer Grund übrig geblieben, weshalb Statistiken nicht angehoben werden können. Deshalb ist der Grund dafür, dass so wenige Leute zum Gespräch mit dem Registrar in die Organisation geleitet werden, einzig und allein der, dass der Briefregistrar nicht produziert

Hat man daher definiert, was eine Statistik ist, und festgelegt, dass der Einzelne für eine Statistik direkt verantwortlich und somit fähig ist, sie zu erhöhen, kann das Sachgebiet, wie man Targets und Quoten in Beziehung zu den Statistiken festlegt, erfasst werden.

Ein Quota ist als Zuweisung von Produktion definiert. Es ist die Zahl, die dem, was auch immer produziert wird, zugewiesen ist. Um ein Beispiel zu nennen: Dem Direktor für Ausbildung wird das Quota gegeben, 45 Briefe pro Tag oder 225 pro Woche als Teil seiner Standard-Werbeaktionen zu schreiben.

Das Setzen von Targets ist als Bestimmung dessen definiert, welche Aktion oder Aktionen unternommen werden sollten, um ein gewünschtes Ziel zu erreichen. Im Falle des Direktors für Ausbildung wäre es so einfach, wie die notwendigen 45 Folder von den Zentralakten zu bekommen, die geforderte Anzahl von Briefen zu schreiben, die Folder an die Zentralakten zurückzugeben und zu beschließen, täglich so lange auf Posten zu bleiben, bis er das auf alle Fälle erreicht hat (bekannt als seine eigene Ethik '**in**' haben).

Jedes Quota kann für einen täglichen und wöchentlichen Anstieg festgesetzt werden. Der Direktor für Ausbildung kann zum Beispiel ein Quota von fünf Briefen mehr als am Tag vorher festsetzen. Das würde bedeuten, dass er an einem Tag 45 Briefe schreibt, am nächsten Tag 50, am Tag danach 55 und so weiter.

In sehr erfolgreichen Organisationen ist die Praxis des Festsetzens von Quoten und Targets schon seit einiger Zeit in Gebrauch.

Der Produkt-Officer (oder in Abwesenheit des Produkt-Officers der Leitende Direktor) legt zusammen mit den Abteilungssekretären genau fest, was die Quoten für die wöchentlichen Abteilungsstatistiken sein werden, um sie über diejenigen der vorausgegangenen Woche hinaus zu steigern, und **wie** dies erreicht werden wird. Die Abteilungssekretäre machen dasselbe mit den Direktoren ihrer Unterabteilungen, die Direktoren mit ihren Verantwortlichen für die Sektionen und die Verantwortlichen für die Sektionen mit dem Personal unter ihnen.

Die festgelegten Quoten sind realistisch und sind immer höher als diejenigen der Vorwoche, mit der festen Absicht, eine ständig steigende Statistikkurve zu schaffen. Wenn das durchgeführt wird, steigen die Statistiken, die Organisation expandiert, und mehr Mitarbeiter werden rekrutiert, angelernt und auf Posten ausgebildet, sodass mehr Produktion vor sich gehen kann, um die Statistiken weiter ansteigen zu lassen.

Das Setzen von Targets für die Tätigkeiten, die notwendig sind, um die Ausführung der Quoten zu erreichen, sind klar, entsprechen der Richtlinie und können durchgeführt werden. Gestatten Sie nicht, dass beim Zyklus der Target-Setzung verschwommene Verallgemeinerungen auftreten, da sonst nichts ausgeführt und die Targets nicht erreicht werden.

Alle Mitarbeiter müssen eine tägliche Darstellung und eine akkumulierende Darstellung ihrer Statistik für die Woche führen – beide auf demselben Millimeterpapier. Eine akkumulierende Darstellung bedeutet nur, dass man regelmäßig die Statistik eines Tages zu der des vorangegangenen Tages hinzuzählt. Im Beispiel des Direktors für Ausbildung wären es 45 Briefe am Montag, 95 Briefe am Dienstag (die 45 Briefe vom Montag zu den 50 Briefen von Dienstag hinzugezählt und so weiter). Die verantwortlichen Mitarbeiter überprüfen täg-

lich mit ihren Untergebenen diese Darstellungen. Anhand dieser grafischen Darstellungen ist leicht zu erkennen, ob die Statistiken steigen, ob die Quoten erreicht werden und ob die Statistik höher sein wird als die der vorangegangenen Woche. Auf diese Weise können Targets zum Laufen gebracht, neue Targets festgelegt und neue Quoten geplant werden; oder Hutausbildung und mehr Etablierungsarbeiten können vorgenommen werden, oder Ethik kann dort eingesetzt werden, wo die betreffende Person nicht fähig zu sein scheint, ihre eigene Ethik in" zu halten (wie im Beispiel des Briefregistrars, der mehr Zeit damit verbringt, auf einen Kaffee in die Kantine zu gehen, als auf Posten zu sein). Es kann eine bestimmte Zeit festgelegt werden, zu der jeder Mitarbeiter täglich seine Darstellung für die Inspektion eingetragen haben sollte – wahrscheinlich wäre 14.00 Uhr am besten, da dies die festgelegte Zeit ist, zu der die Woche anfängt und endet, vom Donnerstag der einen Woche bis zum Donnerstag der folgenden Woche. Vorgesetzte können dann leicht ihre Inspektion durchführen, ohne aufgehalten zu werden, weil gewisse Mitarbeiter ihre Darstellungen berechnen und eintragen. Heben Sie Ihre Statistiken an, indem Sie für Produktion der Mitarbeiter Quoten und Targets festsetzen.

The Controller

für

L. Ron Hubbard
Gründer

LRH:MSH:mes.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. SEPTEMBER 1967

Remimeo
Seite l von jedem Hut

FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN
DIE ZUSTANDSFORMELN

Jeder, der einen neuen Posten neu übernimmt, beginnt in Nichtexistenz. Ob er den Posten durch eine Neuernennung, Beförderung oder Degradierung erhalten hat.

Er ist normalerweise in der Illusion befangen, er sei nun: "**Der _____**" (neuer Titel). Er versucht, im Zustand Macht zu beginnen, da er sich gewöhnlich seines neuen Status oder sogar eines früheren Status sehr bewusst ist. Aber tatsächlich ist er der Einzige, der sich dessen bewusst ist. Alle anderen, vielleicht mit Ausnahme des Personalchefs, wissen überhaupt nichts von seinem neuen Status.

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

Die Formel für Nichtexistenz lautet:

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

Jemand, der auf einen neuen Posten gesetzt wurde und eine gut gehende Tätigkeit übernimmt, denkt häufig, er müsse sich dadurch bekannt machen, dass er alles ändert, während er a) nicht genügend bekannt ist, um das tun zu können, und b) noch nicht die geringste Vorstellung davon hat, was gebraucht oder gewünscht wird. Und so richtet er ein grosses Wirrwarr an.

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

Manchmal macht er sich nicht die Mühe herauszufinden, was wirklich gebraucht oder gewünscht wird, und vermutet es einfach oder denkt, er wüsste es, wenn er es nicht weiss. Er wird bald "erfolglos".

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

Manchmal stellt er fest, dass das, was man ihm als gebraucht oder gewünscht *angibt,* neu bewertet oder weiter untersucht werden muss. Es ist also für ihn immer am sichersten, sich darüber seinen eigenen Überblick zu verschaffen und, wenn er seine eigene solide Realität darüber hat, was gebraucht und gewünscht wird, danach zu arbeiten.

Wenn die Formel intelligent angewandt wird, kann er erwarten, dass er in eine Zone des Übergangenwerdens gerät, wo Leute immer noch seinen Job ausführen, um das Loch zu stopfen, das sein Vorgänger vielleicht hinterlassen hat. Dies ist der Zustand Gefahr – aber es ist der nächsthöhere Zustand, der auf der Skala über Nichtexistenz liegt. Wenn er seinen Job verteidigt und ihn macht und die Gefahrformel anwendet, wird er hindurchkommen.

Er kann dann damit rechnen, sich im Zustand Notlage zu befinden. Dann muss er die Formel für Notlage auf seinem Posten befolgen, und er wird durch *diesen Zustand* hindurchkommen.

Jetzt kann er erwarten, dass er im Zustand des normalen Arbeitens ist, und wenn er der Formel dafür folgt, wird er in Überfluss gelangen, und wenn er *dieser* Formel folgt, wird er in den Zustand Macht gelangen. Und wenn er die Formel für Macht anwendet, wird er dort bleiben.

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

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

Es trifft auch zu, wenn jemand bei seiner Arbeit versagt. Er muss wieder bei Nichtexistenz beginnen und wird auf demselben Weg Zustand für Zustand nach oben gehen.

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

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

Hier sind die Formeln für die Zustände in ihrer aufwärts fortschreitenden Anordnung:

NICHTEXISTENZ

1. Finden Sie eine Kommunikationslinie.

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

GEFAHR

1. Übergehen Sie (ignorieren Sie den oder die Ihnen unterstellten Mitarbeiter, die normalerweise für den Aufgabenbereich verantwortlich sind, und bringen Sie diesen Bereich persönlich in Ordnung).
2. Bereinigen Sie die Situation und jede Gefahr in ihr.
3. Weisen Sie dem Bereich, in dem es notwendig war einzuschreiten, den Zustand Gefahr zu.
4. Handhaben Sie das Personal durch eine Ethikermittlung und ein Komitee der Beweisaufnahme.
5. Organisieren Sie die Aktivität neu, damit sich die Situation nicht wiederholt.
6. Empfehlen Sie feste Richtlinien, die es von nun an aufdecken und/oder verhindern werden, dass der Zustand wieder auftritt.

   Die anwesende höhere Führungskraft handelt, und zwar gemäss obiger Formel.

NOTLAGE

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

   Also muss dies ein Teil davon sein. Sie sollten lieber Ihre Arbeitsgrundlage ändern; Sie sollten lieber etwas tun, um Änderungen an Ihrer Arbeitsgrundlage vorzunehmen, denn diese Arbeitsgrundlage hat Sie in den Zustand Notlage geführt.
3. Sparen Sie.
4. Dann bereiten Sie sich vor zu liefern.

5. Teil des Zustands Notlage ist diese kleine Zeile – Sie müssen die Disziplin straffen oder Sie müssen Ethik straffen. Wenn in einer Organisation der Zustand Notlage zugewiesen wird, und angenommen die Aktivität kommt nicht aus dieser Notlage heraus – egal, was die Notlage verursacht hat – angenommen die Aktivität kommt einfach nicht aus der Notlage heraus, trotz der Tatsache, dass sie mit dem Zustand Notlage gekennzeichnet worden ist; sie wurden angewiesen, die Formel zu befolgen; ihnen wurde gesagt, auf Zack zu sein und diese Sache in Ordnung zu bringen, doch es wird festgestellt, dass die Leute immer noch Schnitzer machen; die Statistik verläuft nach unten und fährt fort hinunterzugehen; was tun Sie? Hier bleibt nur noch eines zu tun übrig: Disziplin. Denn wenn man keine Disziplin übt, dann wird das Leben selbst die Person disziplinieren.

Also gilt folgende Spielregel: Wenn ein Zustand von Notlage ignoriert wird und die Schritte nicht mit Erfolg durchgeführt werden, wird nach einiger Zeit bekannt gegeben, dass der Zustand fortgesetzt wurde, und wenn der Zustand über eine bestimmte Zeitperiode hinaus fortgesetzt wird – nun, dann ist Schluss; die Sache muss zu einer Ethikangelegenheit werden.

NORMALES ARBEITEN

1. Wenn Sie in einem Zustand des normalen Arbeitens sind, halten Sie einen Anstieg der Produktion dadurch aufrecht, dass Sie nichts verändern.
2. Die Ethikaktionen sind sehr mild, der Rechtsfaktor ist ziemlich mild, es werden keine besonders harten Aktionen vorgenommen.
3. Wenn eine Statistik sich verbessert, schauen Sie sich diese sorgfältig an und finden Sie heraus, was sie verbessert hat, und setzen Sie dann diese Sache fort, ohne dabei das aufzugeben, was Sie vorher getan haben.
4. Jedes Mal, wenn sich eine Statistik geringfügig verschlechtert, finden Sie rasch heraus, wo der Grund dafür liegt, und schaffen Sie Abhilfe. Sie manövrieren einfach mit diesen zwei Faktoren: dass eine Statistik sich verbessert und dass eine Statistik sich verschlechtert. Bringen Sie die sich verschlechternde Statistik in Ordnung; und sie werden unweigerlich herausfinden, dass in diesem Bereich, wo eine Statistik sich verschlechtert, irgendeine Veränderung vorgenommen wurde. Irgendeine Veränderung wurde vorgenommen; diese Veränderung sollten Sie lieber eiligst aus dem Weg räumen.

ÜBERFLUSS

l. Sparen Sie. In Überfluss müssen Sie als Erstes sparen und dann ganz sorgfältig darauf achten, dass Sie nichts kaufen, auf dem eine zukünftige Verpflichtung liegt. Stellen Sie niemanden ein, der zukünftige Verpflichtungen mit sich bringt – nichts. Das alles gehört mit zum Sparen – drehen Sie den Hahn zu.

2. Bezahlen Sie jede Rechnung. Holen Sie jede Rechnung hervor, die Sie nur irgendwo auftreiben können, und bezahlen Sie sie – bezahlen Sie jeden Pfennig, den Sie irgendwo unter Sonne, Mond und Sternen schulden.
3. Investieren Sie den Rest in Einrichtungen für Ihre Dienste; ermöglichen Sie es, dass mehr geliefert wird.
4. Finden Sie heraus, was den Zustand Überfluss verursacht hat und verstärken Sie dies.

MACHT

1. Das erste Gesetz eines Zustandes der Macht ist: Brechen Sie die Verbindung nicht ab. Sie können Ihre Verbindungen nicht einfach leugnen. Sie müssen Ihre Verbindungen als Ihre eigenen anerkennen und Verantwortung dafür übernehmen.
2. Als Erstes müssen Sie eine Aufzeichnung aller Linien des Postens machen. Und das ist der einzige Weg, wie Sie je in der Lage sein werden, die Verbindung abzubrechen. Daher müssen Sie in einem Zustand der Macht zuerst Ihren ganzen Posten aufschreiben. Damit haben Sie es dem nächsten Burschen auf dem Posten ermöglicht, den Zustand des Machtwechsels anzunehmen.

   Wenn Sie nicht Ihren ganzen Posten niederschreiben, werden Sie für immer an einem Teil des Postens feststecken, und ein Jahr später oder so wird immer noch jemand zu Ihnen kommen und Sie etwas über diesen Posten fragen, den Sie innehatten.
3. Es ist Ihre Verantwortung, die Sache aufzuschreiben und diese Niederschrift in die Hände des Burschen zu geben, der sich darum kümmern wird.
4. Tun Sie alles, was Sie können, damit der Posten eingenommen werden kann.

MACHTWECHSEL

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

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

Wenn also irgendjemand etwas von Ihnen unterzeichnet haben will, das Ihr Vorgänger nicht unterzeichnet hat, unterzeichnen Sie es nicht. Halten Sie die Augen offen, arbeiten Sie sich ein, und – je nachdem, wie gross die Organisation ist – sehen Sie nach einer bestimmten Zeit, wie sie läuft, und führen Sie sie im Zustand des normalen Arbeitens, wenn sie sich in keinem anderen als im Zustand des normalen Arbeitens befindet. Gehen Sie durch dieselbe tägliche Routine wie Ihr Vorgänger; unterzeichnen Sie nichts, was er nicht unterzeichnet hätte; ändern Sie keine einzige Anweisung; gehen Sie die Papiere durch, die in jener Zeitspanne

herausgegeben wurden – dies sind die Anweisungen, die immer noch bestehen – und werden Sie höllisch geschäftig dabei, einfach diese Befehle durchzusetzen, und Ihre Unternehmung wird sich immer mehr vergrössern.

Nun, der Bursche, der in die Stiefel von jemandem steigt, der in Ungnade weggegangen ist – der Posten ist in einem Zustand der Notlage, seine Statistiken gingen zum Teufel, was bewirkte, dass der Boss gefeuert wurde – alles, was er tun muss, wenn er einen Posten im Zustand Notlage erbt, ist, einfach die Formel für den Zustand Notlage darauf anzuwenden, was bedeutet, *sofort zu werben!*

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg!

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jp.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO BULLETIN VOM 19. AUGUST 1967

Stufe IV und höher
Wiedervervielfältigen
Scn-Führungskräfte

DER HÖCHSTE TEST

Der höchste Test für einen Thetan ist seine Fähigkeit, dafür zu sorgen, dass Dinge richtig laufen.

Dies ist natürlich ein ziemlich grausames und brutales Datum, denn es stößt alle Rechtfertigungen, alle Vernünftelei* und alle Entschuldigungen beiseite und zieht nicht einmal die Größe der Opposition oder die Hindernisse von ihrer Seite in Betracht.

Aber beachten Sie bitte, dass das Datum nicht besagt, "ob Dinge in seiner Umgebung richtig laufen", denn das ist ein passiver Test, und es könnte bedeuten, dass er einfach ruhig dasitzt.

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

Viele Wesen leben ein Leben ruhiger Korrektheit, ohne jemals irgend etwas in Bewegung zu setzen. Die Dinge in ihrer Umgebung sind zufällig in Ordnung. Das soziale System unterstützt sie. Aber eines Tages gibt es plötzlich Unruhen, die die Unterstützung zum Teufel gehen lassen. **Dann** sehen wir, dass zu wenige da waren, die dafür **sorgen** konnten, dass Dinge richtig liefen, und das ist das Ende der Gesellschaft. Auf diese Weise gingen alle alten Kulturen zugrunde. Ihre Bevölkerung lebte in der Korrektheit eines Systems, und die Dinge liefen nur solange richtig, wie nichts schiefging. Dann, eines Tages, gingen die Dinge schief. Diese hochzivilisierten, aber schwachen Wesen waren nie in der Lage, dafür zu **sorgen**, dass Dinge richtig liefen, und daher brach die gesamte Gesellschaft zusammen.

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

Es wäre die Unterstützung einer Zielsetzung, die für die Mehrzahl der Dynamiken nicht destruktiv ist.

---

* Anm.d.Übs.: engl. = reasonableness, vgl. Def. im Handwörterbuch der Managementterminologie

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

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

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

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

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

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

Sie können sehen, dass im ersten Beispiel Herr Q bereit ist, aberriert oder abgedrängt zu werden, oder zumindest nicht genügend Einsatz zeigt. Herr Q ist aberriert.

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

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

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

Es gibt hier jedoch einen anderen wichtigen Punkt. Das ist die *Zielsetzung*. Der Unterschied in der Art und Weise des Vorwärtsstrebens zwischen dem einen und dem anderen Thetans liegt in ihrer **Zielsetzung** und deren Richtigkeit.

Ein Verrückter kann auch rücksichtslos von A *in Richtung* B gehen, wobei es sich bei B um einen vollkommen unerwünschten und destruktiven Punkt handelt. In der Praxis jedoch kommen wirklich Verrückte nie bei dem B an, bei dem sie ankommen wollten. Ein Verrück-

ter geht nur auf etwas *zu*, aber er kommt nie tatsächlich an. Auf diese Weise sorgt er dafür, dass alles *schiefgeht*.

B muss ein erstrebenswerter Punkt sein, und er darf nicht destruktiv für die Mehrzahl der Dynamiken sein, so dass die Dinge Richtigkeit haben können.

Demnach ist das grausame und ungeschminkte Datum:

Der höchste Test für einen Thetan ist seine Fähigkeit, dafür zu sorgen, dass Dinge richtig laufen.

Leute die erklären, wie verkehrt alles sei und die Gründe dafür finden, und **es nicht in Ordnung bringen**, sind die wirklich verrückten Leute dieses Universums. Die einzigen noch Verrückteren sind diejenigen, die ausgesprochen glücklich darüber sind, dass alles fehlschlägt und schiefgeht, und keine Einwände dagegen haben. Und die einzigen, die noch schlimmer als diese sind, sind die Leute, die ununterbrochen dafür sorgen, dass Dinge schiefgehen, und verhindern, dass irgend etwas richtig läuft und die sich allen Bemühungen instinktiv widersetzen.

Glücklicherweise gibt es noch einige Leute, die allem und jedem zum Trotz **tatsächlich** dafür sorgen, dass Dinge richtig laufen.

L. RON HUBBARD

GRÜNDER

LRH:jp.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO BULLETIN VOM 26. OKTOBER 1970
AUSGABE III

Wiederherausgegeben am 19. September 1974

(Einzige Änderung ist die Unterschrift)

Wiedervervielfältigen
Studenten
Kursüberwacher-Hut
Auditoren-Hut

OBNOSIS UND DIE TONSKALA

Das Folgende ist ein Auszug aus dem ACC-Vorbereitungshandbuch für fortgeschrittene Studenten der Scientology. Es wurde 1957 veröffentlicht.

OBNOSIS UND DIE TONSKALA

Irgendwo in Ihrem Besitz, in Ihrem Schreibtisch oder in Ihrem Bücherschrank verstaut, befinden sich zwei große Bögen Papier. Sie sind eng bedeckt mit Daten, die für einen Auditor von unschätzbarem Wert sind. Sie haben über ihnen gebrütet und viele, viele Male aus ihnen zitiert. Sie sind natürlich die "Tabelle der Einstufung des Menschen" und die "Tabelle der Einstellungen". Die Daten in diesen Tabellen bilden einen großen Teil des Arbeitsmaterial eines Auditors, und jeder Auditor auf der Welt ist zu einem gewissen Grad mit ihnen vertraut.

Aber wie bringt man die Daten aus den Tabellen heraus und wendet sie auf das Leben, auf eine wirkliche Person, an? Dies gelegentlich bei irgendeiner akuten Tonstufe zu tun, ist nicht schwer. "Joe hatte letzte Nacht einen 1,5-Anfall". Sicher, er wurde knallrot und warf Ihnen ein Buch an den Kopf. Einfach. Maria bricht in Tränen aus und greift nach einem Kleenex. Ein paar anwesende Auditoren tauschen Blicke aus und nicken weise: "Hmmm, Gram." Aber was ist mit der chronischen Tonstufe, die mit jener dünnen, glänzenden Schicht der gesellschaftlichen Tonstufe überzogen ist? Wie genau und wie sicher können Sie diese erkennen? Nehmen Sie einen Preclear, den Sie gut kennen. Was genau ist seine chronische Tonstufe? Wenn Sie es nicht wissen, sollten Sie besser weiterlesen. Und wenn Sie es wissen, lesen Sie weiter und lernen Sie mehr darüber.

Der Titel dieses Artikels beginnt mit einem merkwürdigen Wort: Obnosis. Es ist aus dem Ausdruck "observing the obvious" ("Beobachten des Offensichtlichen") gebildet. Die Kunst, das Offensichtliche zu beobachten, wird in unserer Gesellschaft heute eifrig vernachlässigt. Schade. Es ist die einzige Weise, wie Sie jemals etwas sehen können; Sie beobachten das Offensichtliche. Sie schauen die Is-Ness von etwas an, das, was wirklich da ist. Zum Glück ist die Fähigkeit, das Offensichtliche zu beobachten, in keiner Weise "angeboren" oder mystisch. Doch es wird außerhalb der Scientology gelehrt, dass es so wäre.

Wie bringen Sie jemandem bei, zu sehen, was da ist? Nun, Sie stellen etwas hin, worauf er schauen kann, und lassen sich von ihm erzählen, was er sieht. Genau das macht man in einer ACC-Klasse. Je früher es im Kurs gemacht wird, desto besser. Ein Student wird gebeten, sich vor die Klasse hinzustellen und sich von dem Rest der Studenten anschauen zu lassen. Ein Kursleiter steht daneben und fragt laufend: "Was seht ihr?" Die ersten Antworten sind etwa von folgender Art: "Nun, ich kann sehen, dass er eine Menge Erfahrung hat". "Oh, kannst du das? Kannst du wirklich seine Erfahrung sehen? Was siehst du da?" "Nun ich kann aus seinen Falten um Augen und Mund herum erkennen, dass er eine Menge Erfahrungen hat." "Gut, aber was siehst du?" "Oh, ich verstehe, was du meinst. Ich sehe Falten um seine Augen und seinen Mund herum." "Gut." Der Kursleiter akzeptiert nichts, was nicht klar zu sehen ist. Ein Student beginnt es zu begreifen sagt: "Nun, ich kann tatsächlich sehen, dass er Ohren hat." "In Ordnung, aber kannst du von deinem Platz aus eben jetzt, wo du ihn anschaust, beide Ohren sehen?" "Tjaa, nein." "Okay, was siehst du?" "Ich sehe, dass er ein linkes Ohr hat." "Fein!" Vermutungen oder stillschweigende Annahmen reichen nicht. Den Studenten wird auch nicht gestattet, in der Bank herumzustreifen. Zum Beispiel: "Er hat eine gute Körperhaltung." "Eine gute Körperhaltung im Vergleich zu was?" "Nun, er steht aufrechter als die meisten Menschen, die ich gesehen habe." "Sind sie jetzt hier?" "Hmm, nein, aber ich habe Bilder von ihnen." "Na, na! Gute Körperhaltung in Bezug auf wen, den du gerade jetzt sehen kannst?" "Nun, er steht aufrechter als du. Du stehst ein wenig gebeugt." "Gerade in diesem Augenblick?" "Ja." "Sehr gut." Sehen Sie, was das Ziel hiervon ist? Es besteht darin, einen Studenten zu dem Punkt zu bringen, wo er auf eine andere Person oder einen Gegenstand schauen kann und genau das sehen kann, was da ist. Er soll nicht aus dem, was er dort sieht, auf das schließen, was dort sein könnte. Er soll nicht etwas sehen, von dem die Bank sagt, dass es mit dem, was dort ist, einhergehen sollte. Er soll einfach das sehen, was da ist – sichtbar und für das Auge klar erkennbar. Es ist so einfach, dass es weh tut.

Neben diesen Übungen im Beobachten des Offensichtlichen an Leuten erhalten die Studenten eine Menge Informationen über bestimmte körperliche und verbale Anzeichen einer Tonstufe. Dinge, die sehr leicht zu sehen und zu hören sind, indem man auf den Körper einer Person schaut und ihren Äußerungen zuhört. "Thetan-Beobachtung" hat bei Obnosis nichts zu suchen. Schauen Sie auf das Terminal, den Körper, und hören Sie dem zu, was herauskommt. Sie sollen nicht mystisch darüber werden und beginnen, sich auf "Intuition" zu verlassen. Schauen Sie einfach auf das, was da ist.

Zum Beispiel können Sie einen guten Hinweis auf die chronische Tonstufe einer Person daraus entnehmen, was sie mit ihren Augen macht. Auf Apathie wird sie scheinbar minutenlang ohne Unterbrechung auf einen bestimmten Gegenstand starren. Nur sieht sie diesen Gegenstand überhaupt nicht. Sie ist sich dieses Gegenstands überhaupt nicht bewusst. Wenn Sie eine Tasche über ihren Kopf stülpen, so würde die Brennweite ihrer Augen wahrscheinlich dieselbe bleiben. Wenn sie auf Gram hochkommt, sieht die Person "niedergeschlagen" aus. Eine Person in chronischem Gram neigt dazu, ihren Blick ziemlich in Richtung auf den Boden zu richten. In den unteren Bereichen von Gram wird ihre Aufmerksamkeit ziemlich fixiert sein, ebenso wie es in Apathie der Fall war. Wenn sie beginnt, sich in den Bereich von Furcht hinaufzubewegen, wird ihr Blick umherwandern, aber immer noch nach unten gerichtet sein. Bei Furcht selbst ist das sehr offensichtliche Kennzeichen, dass die Person Sie nicht anschauen kann. Terminale sind zu gefährlich, um angeschaut zu werden. Sie spricht angeblich mit Ihnen, schaut aber zur linken Seite. Dann blickt sie kurz auf Ihre Füße, dann über

Ihren Kopf (Sie könnten meinen, dass ein Flugzeug über Sie hinwegfliegen würde). Aber jetzt blickt sie über ihre Schulter nach hinten. Hierhin, dorthin, dahin. Kurz, sie wird überall hinschauen, nur nicht auf Sie. Dann, im unteren Bereich von Wut, wird sie absichtlich von Ihnen wegschauen. Wissen Sie, sie schaut von Ihnen weg; es ist ein offener Bruch in Kommunikation. Ein bisschen höher auf der Skala wird sie Sie nun direkt anschauen, jedoch nicht sehr freundlich. Sie will Sie ausfindig machen – als Angriffsziel. Dann, bei Langeweile, schweifen ihre Augen wieder herum, aber nicht krampfhaft, wie bei Furcht. Auch wird sie es nicht vermeiden, Sie anzuschauen. Sie wird Sie in die Dinge, die sie anschaut, mit einbeziehen.

Wenn die ACC-Studenten mit Daten dieser Art ausgerüstet sind und eine gewisse Fertigkeit im Schauen auf die Is-Ness von Leuten erreicht haben, werden sie in die Öffentlichkeit hinausgeschickt, um mit fremden Personen zu sprechen und deren Position auf der Tonskala ausfindig zu machen. Gewöhnlich gibt man ihnen eine Reihe von Fragen, die sie jeder Person stellen sollen – diese dienen aber lediglich als kleine Stütze, um sich Leuten anzunähern. Außerdem haben die Studenten ein Klemmbrett dabei, um die Antworten, kurze Anmerkungen usw. notieren zu können. Sie machen eine öffentliche Umfrage der Hubbard-Forschungsstiftung. Der wirkliche Grund, warum sie überhaupt mit den Leuten sprechen, besteht darin, die Tonstufe dieser Leute herauszufinden, sowohl die chronische als auch die gesellschaftliche Tonstufe. Ihnen werden Fragen gegeben, die Kommunikationsverzögerungen hervorrufen und die gesellschaftliche Maschinerie durchbrechen sollen, damit die chronische Tonstufe zum Vorschein kommt. Hier sind einige tatsächlich verwendete Musterfragen: "Was ist das Offensichtlichste an mir?" "Wann haben Sie sich das letzte Mal die Haare schneiden lassen?" "Glauben Sie, dass die Menschen heute genauso viel arbeiten wie vor fünfzig Jahren?" Zuerst finden die Studenten einfach die Tonstufe der Person heraus, die sie interviewen – und sie erleben dabei zahlreiche, verschiedenartige Abenteuer. Später, wenn sie eine gewisse Sicherheit darin haben, fremde Leute anzuhalten und mit Fragen zu überschütten, werden die folgenden Anweisungen hinzugefügt: "Interviewe mindestens fünfzehn Leute. Passe dich bei den ersten fünf ihrer Tonstufe an, sobald du sie herausgefunden hast. Gehe bei den nächsten fünf unter die chronische Tonstufe der Leute und beobachte, was geschieht. Nimm bei den letzten fünf eine höhere Tonstufe als die Leute ein."

Was gewinnt ein ACC-Student aus diesen Übungen? Zum einen eine Bereitwilligkeit, mit jedermann Kommunikation zu betreiben. Am Anfang sind die Studenten äußerst wählerisch in Bezug auf die Art von Leuten, die sie anhalten: nur alte Damen, niemand, der zornig ausschaut, oder nur Leute, die sauber aussehen. Schließlich halten sie einfach die nächstbeste Person an, die daherkommt, auch wenn sie leprakrank aussieht und bis an die Zähne bewaffnet ist. Die Fähigkeit der Studenten zu konfrontieren hat sich stark gesteigert, und jene Person ist einfach noch jemand, mit dem man sprechen kann. Die Studenten bekommen die Bereitschaft, eine Person auf der Tonskala genau zu bestimmen, ohne zu zaudern. Sie sagen: "Er ist ein chronischer 1,1er, gesellschaftliche Tonstufe 3,5 – aber ganz unecht." So ist es, und sie können es sehen. Sie werden auch ganz schön talentiert und beweglich im willentlichen Annehmen und überzeugenden Darstellen von Tonstufen. Das ist in vielen Situationen sehr nützlich und macht viel Spaß. Sie werden zu einem Meister darin, in einer zwanglosen Situation durch Kommunikationsverzögerungen hindurch zustoßen. Auch darin, das, was scheinbar da ist, von dem, was wirklich da ist, zu unterscheiden. Der Anstieg in der Sicherheit der Kommunikation und in der Leichtigkeit und Entspanntheit des Auftretens im Umgang mit Leuten, den die Studenten erfahren, die durch diese harte Schule gegangen sind, ist etwas, was man

selbst sehen oder erleben muss, um es zu glauben. Die am häufigsten wiederholte Bitte in jeder ACC-Einheit ist: "Können wir diese Woche bitte noch ein bisschen Obnosis haben? Wir haben noch nicht genug davon gehabt." (Diese Äußerung amüsiert die ACC-Kursleiter sehr, denn dieselben Studenten sagten am Anfang: "Wenn Sie von mir verlangen, da hinauszugehen, verlasse ich diesen Kurs.") Obnosis ist ziemlich wichtig, und sie sollte von allen Scientologen so gründlich wie möglich gelernt werden.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt:dr

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-BULLETIN VOM 25. SEPTEMBER 1971RB
Revidiert 4. April 1974

Re-revidiert 1. April 1978

Remimeo
PR Hüte
Dof P Hüte
Auditoren

VOLLSTÄNDIGE TONSKALA

ERWEITERTE TONSKALA		SKALA VON WISSEN BIS GEHEIMNIS
Heitere Gelassenheit des Seins	40.0	Wissen
Postulate	30.0	Nicht Wissen
Spiele	22.0	Wissen von
Tatkraft	20.0	Schauen
Überschwang	8.0	Plus-Emotion
Ästhetisch	6.0	
Begeisterung	4.0	
Fröhlichkeit	3.5	
Starkes Interesse	3.3	
Konservatismus	3.0	
Mildes Interesse	2.9	
Zufrieden	2.8	
Desinteressiert	2.6	
Langweile	2.5	
Monotonie	2.4	

Antagonismus	2.0	Minus-Emotion
Feindseligkeit	1.9	
Schmerz	1.8	
Wut	1.5	
Hass	1.4	
Groll	1.3	
Kein Mitleid	1.2	
Unausgedrückter Groll	1.15	
Versteckte Feindseligkeit	1.1	
Besorgtheit	1.02	
Furcht	1.0	
Verzweiflung	0.98	
Nackte Angst	0.96	
Empfindungslos	0.94	
Mitleid	0.9	
Günstigstimmen (Höhere Stufe – gibt ausgewählt)	0.8	
Gram	0.5	
Wiedergutmachen (Günstigstimmen – kann nichts zurückhalten)	0.375	
Unwürdig	0.3	
Selbsterniedrigung	0.2	
Opfer	0.1	
Hoffnungslos	0.07	
Apathie	0.05	

Sinnlos	0.03	
Sterbend	0.01	
Körperlicher Tod	0.0	
Versagen	- 0.01	
Bedauern	- 0.1	
Sich schämen (andere Körper sein)	- 0.2	
Rechenschaftspflichtig	- 0.7	
Beschuldigen (andere Körper bestrafen)	- 1.0	
Bereuen (Verantwortung als Schuld)	- 1.3	
Körper kontrollieren	- 1.5	Anstrengung
Körper beschützen	- 2.2	
Körper besitzen	- 3.0	Denken
Anerkennung von Körpern her	- 3.5	
Körper brauchen	- 4.0	Symbole
Körper verehren	- 5.0	Essen
Opfer bringen	- 6.0	Sexualität
Sich verstecken	- 8.0	Geheimnis
Gegenstände sein	- 10.0	Warten
Nichts sein	- 20.0	Bewusstlos
Kann sich nicht verstecken	- 30.0	
Totales Versagen	- 40.0	Unwissbar

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ams.dr

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

Remimeo
FSMs
Saint-Hill-Graduierte
Saint-Hill-Studenten

DISSEMINATIONSÜBUNG

Die Disseminations-Übung hat vier exakte Schritte, die an einer Person durchgeführt werden müssen, an die Sie disseminieren.

Es gibt weder einen festgelegten Redeablauf noch irgendwelche festgelegten Worte, die Sie zu der Person sagen.

Es gibt vier Schritte, die mit der Person erreicht werden müssen, und sie sind in der Reihenfolge aufgeführt, in der sie gemacht werden sollten:

1. *Nehmen Sie mit der Person Kontakt auf:* Dies ist klar und einfach. Es bedeutet einfach, einen persönlichen Kontakt mit jemandem herzustellen, indem entweder Sie sich der Person nähern oder die Person sich Ihnen nähert.

2. *Handhaben Sie:* Wenn die Person Scientology sehr bereitwillig gegenübersteht und danach greift, kann dieser Schritt weggelassen werden, da es nichts zu handhaben gibt. *Handhaben* bedeutet jegliche Attacken, jeglichen Antagonismus, jegliche Herausforderung oder Feindseligkeit, welche die Person vielleicht gegen Sie und/oder Scientology äußert, handhaben. Definition von "handhaben": führen, lenken. "Handhaben" beinhaltet, eine erlernte Fertigkeit auf die Erreichung unmittelbarer Ziele zu richten. Sobald die Person gehandhabt ist, dann –

3. *Retten Sie:* Definition von retten: "vor dem Ruin bewahren". Bevor Sie jemanden vor dem Ruin bewahren können, müssen Sie herausfinden, was sein eigener persönlicher Ruin ist. Dies ist im Grunde: Was ruiniert ihn? Was macht ihn fertig? Es muss ein Zustand sein, welcher für die Person als unerwünschter Zustand real ist oder ihr real gemacht werden kann.

4. *Führen Sie zum Verstehen hin*: Wenn die Person sich einmal des Ruins bewusst ist, führen Sie ein Verstehen darüber herbei, dass Scientology den in Punkt 3 gefundenen Zustand in Ordnung bringen kann. Dies wird gemacht, indem man einfach sagt, dass Scientology es kann, oder indem man Daten verwendet, um zu zeigen, wie sie es kann. Bei diesem Schritt überreicht man der Person im richtigen Moment einen Selektierungszettel oder seine Visitenkarte und weist die Person auf die Dienstleistung hin, die das, was in Ordnung gebracht werden muss, am besten in Ordnung bringen wird.

Dies sind die Schritte der Disseminationsübung. Sie sind so aufgebaut, dass man sie verstehen muss, und dieses Verstehen wird am besten erreicht, indem man auf die Übung trainiert wird.

DAS TRAINIEREN DER ÜBUNG

Position: Trainer und Student können sich in einem bequemen Abstand gegenübersitzen, oder sie können stehen oder umhergehen.

Zweck: Einen Scientologen zu befähigen, Scientology effektiv an Personen zu disseminieren. Ihn fähig zu machen, mit einem anderen Wesen Kontakt aufzunehmen, es zu handhaben, zu retten und zum Verstehen hinzuführen. Einen Scientologen zu rüsten, so dass er nicht überrumpelt ist, wenn er von einem anderen angegriffen oder in Frage gestellt wird.

Redeablauf: Es gibt keinen festgelegten Redeablauf. Der Trainer spielt die Rolle eines Nicht-Scientologen und stellt, wenn der Student an ihn herantritt, irgendeine Einstellung zu Scientology zur Schau. Der Student muss dann handhaben, retten und den Trainer zum Verstehen hinführen. Wenn der Student bei einer bestimmten Einstellung des Trainers diese Schritte bequem ausführen kann, nimmt der Trainer eine andere Einstellung an usw., und die Übung wird fortgesetzt, bis der Student diese Schritte bei jeder Art von Person zuversichtlich und bequem durchführen kann. Diese Übung wird folgendermaßen trainiert:

Der Trainer sagt: "Start." Der Student muss dann 1. mit dem Trainer Kontakt aufnehmen, indem entweder er sich dem Trainer nähert oder der Trainer sich ihm nähert. Der Student stellt sich selbst und Scientology vor oder auch nicht, abhängig von der vorgestellten Situation. 2. Der Student handhabt dann jede Abwertung seiner selbst und/oder von Scientology, jede Herausforderung, jeden Angriff oder jede vom Trainer geäußerte Feindseligkeit. 3. Der Student rettet dann den Trainer. Bei diesem Schritt muss der Student den Ruin (das Problem oder die Schwierigkeit, die der Trainer mit dem Leben hat) herausfinden und aufzeigen, dass es die Person ruiniert, und er muss die Person dazu bringen, dies zu erkennen.

Wenn 3. gemacht worden ist, führen Sie dann 4. ein Verstehen darüber herbei, dass Scientology etwas daran ändern kann. Beispiel: Der Trainer hat ein Problem mit Frauen zugegeben. Der Student hört ihm einfach zu, wie er über sein Problem spricht, und versichert dann: "Nun, das ist, was Scientology in Ordnung bringt. Wir haben Auditing usw. usw." Wenn der Trainer zu erkennen gibt, dass ihm klar geworden ist, dass er tatsächlich ein Problem hatte und dass man daran etwas ändern könnte, überreicht ihm der Student einen Selektierungszettel oder eine Visitenkarte und leitet ihn zu der Dienstleistung weiter, die dem Zustand am besten abhelfen wird.

Der Trainer muss für Kommunikationsverzögerungen, Nervosität, Lachen oder NichtKonfrontieren einen Flunk geben. Der Trainer würde dem Studenten ebenfalls einen Flunk geben, wenn dieser es nicht schafft, 1. Kontakt aufzunehmen, 2. zu handhaben, 3. zu retten und 4. zum Verstehen hinzuführen.

Trainingsnachdruck: Legen Sie Nachdruck darauf, dass der Student dabei Gewinne hat. Dies wird erreicht, indem der Trainer in seiner Darstellung verschiedener Einstellungen eine Gradientenskala verwendet und bei jeder einmal ausgewählten Einstellung verbleibt, bis der Student sie bequem handhaben kann. In dem Maße, wie der Student besser wird, kann der Trainer eine schwierigere Einstellung spielen.

Legen Sie Nachdruck darauf, dass der Student das Ziel dieser Übung erreicht.

Man kann eine Liste von Dingen, die gehandhabt werden sollen, und eine weitere von Ruinpunkten, die entdeckt werden sollen, aufstellen und verwenden.

Spezialisieren Sie sich weder auf antagonistische Einstellungen noch auf eine Begierde, etwas über Scientology zu erfahren. Verwenden Sie beide Einstellungen und auch andere. Man trifft sie alle an.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ml:rd:jk