

DIE ZUSTÄNDE

Die Zuweisung eines Zustandes ist etwas Neues in diesem Universum. Die Zustände sind es nicht. Diese Zustände sind bestimmte Verfassungen, in denen sich jemand hinsichtlich einer Tätigkeit befindet, und interessanterweise gibt es im physikalischen Universum zu jedem dieser Arbeitszustände eine Formel. Wenn eine Regierung diese Formeln kennen würde, würde sie niemals in grosse Schwierigkeiten geraten, und da Regierungen diese Formeln nicht kennen, geraten sie in grosse Schwierigkeiten.

Diese Formeln müssen in diesem Universum offenbar befolgt werden, oder man erlebt einfach eine Bruchlandung.

Somit würde sowohl jemand in seinem persönlichen Leben oder jemand bei der Ausführung einer Arbeit als auch die Verfassung einer Organisation, einer Familie, einer Zivilisation, eines Planeten oder eines Sektors unter die Überschrift "Zustände" fallen; befinden sie sich in einem Zustand und wenden die Formel eines anderen Zustandes an, werden sie scheitern.

Es ist eine wunderbare Entdeckung, dass wir feststellen, dass diese Dinge existieren, dass sie tatsächlich die Existenz und das Leben regulieren und dass das Leben daher durch ihre Verwendung erfolgreich geführt werden kann.

DIE TABELLE DER ZUSTÄNDE

Es folgt die Tabelle der Zustände:

- Power (Macht)
- Power-Change (Machtwechsel)
- Affluence (Überfluss)
- Normal Operation (normales Arbeiten)
- Emergency (Notlage)
- Danger (Gefahr)
- Non-Existence (Nichtexistenz)
- Liability (Belastung)
- Doubt (Zweifel)
- Enemy (Feind)
- Treason (Verrat)
- Confusion (Verwirrung)

DIE ZUSTANDSFORMELN

Formel für einen neuen Posten

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

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

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

Die Non-Existence-Formel lautet:

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

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

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

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

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

Manchmal stellt er fest, dass das, was man ihm als gebraucht oder gewünscht *angibt*, einer Neubewertung oder weiteren Untersuchung bedarf. Es ist also für ihn immer am sichersten, darüber seine eigene Umfrage durchzuführen und, wenn er seine eigene solide Realität über das, was gebraucht und gewünscht wird, hat, danach zu arbeiten.

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

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

Jetzt kann er erwarten, dass er im Zustand Normal Operation (normales Arbeiten) ist, und wenn er der Formel dafür folgt, wird er den Zustand Affluence (Überfluss) erreichen, und wenn er *dieser* Formel folgt, wird er in den Zustand Power (Macht) gelangen. Und wenn er die Power-Formel anwendet, wird er dort bleiben.

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

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

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

Die meisten Fehlschläge auf einem Posten stammen von einem Versagen, die Zustände zu befolgen, den jeweils zutreffenden Zustand zu erkennen, die Formel des Zustandes, in dem man sich befindet, so lange anzuwenden, wie man sich darin befindet, und aufzuhören, die Formel anzuwenden, wenn man sich nicht mehr in diesem, sondern in einem anderen Zustand befindet.

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

Erweiterte Non-Existence-Formel

Viele Mitarbeiter wenden die Non-Existence-Formel für neue Posten oder die Non-Existence-Formel nach Statistiken verkehrt an und wundern sich dann, warum sie weiterhin Schwierigkeiten zu haben scheinen.

Führungskräfte (Personen in leitender Position) wundern sich manchmal, warum bestimmte Mitarbeiter niemals in der Lage zu sein scheinen, irgend etwas richtig zu machen, und sie gehen aus Erbitterung in eine **Phase I** und erledigen schliesslich alles selbst. (*Phase I*: das Beginnen einer neuen Unternehmung. Eine Führungskraft erledigt alles selbst, während sie ihre Mitarbeiter ausbildet. Wenn sie Leute hat, die produzieren, gut arbeiten und für ihren Posten ausgebildet sind, dann geht sie zur nächsten Phase über: Phase II – das Betreiben einer

etablierten Unternehmung. Hier bringt eine Führungskraft Leute dazu, dafür zu sorgen, dass die Arbeit getan wird.)

Die Antwort liegt darin, dass die Non-Existence-Formel auf dem Posten falsch angewandt und nicht wirklich durchgeführt wurde.

Kürzlich gemachte Erfahrung hat gezeigt, dass selbst erfahrene Führungskräfte und Mitarbeiter tatsächlich niemals aus Non-Existence herausgekommen sind. Und wo die Organisation überhaupt läuft, wird sie auf dem Rücken von ein oder zwei Leuten in Schlüsselpositionen getragen.

Die Aufforderung: "Finden Sie eine Kommunikationslinie" wird von zu vielen Mitarbeitern dahingehend abgekürzt, den Eingangskorb einer Person zu finden und eine Anfrage darüber, was "gebraucht und gewünscht" wird, hineinzulegen. Dies ist nicht ein wirkliches Finden einer Kommunikationslinie.

Um **irgendeinen** Posten erfolgreich auszufüllen, müssen Sie **Informationen** haben und **Informationen** liefern. Wo dies nicht geschieht, stellt die Person fest, dass sie Projekte ausarbeitet, die zurückgewiesen werden, dass sie Projekte vorlegt, die noch einmal überarbeitet werden müssen, dass ihren Aktionen Beschränkungen auferlegt werden und dass sie auf der Skala der Zustände hinunter sinkt. Sie ist bei ihren Vorgesetzten schlecht angeschrieben, **weil sie** die wesentlichen Informationen darüber, **was vor sich geht, nicht einholt und nicht liefert**.

Es ist die Pflicht eines jeden Mitarbeiters, ob er neu auf dem Posten ist oder nicht, **die Kommunikationslinien, die sich auf seinen Posten beziehen, zusammenzustellen und herauszufinden, wer von ihm wesentliche Informationen braucht, und diese Linien einzuführen** und fortwährend **beizubehalten**.

Unterlässt es eine Person, eben diese Schritte auszuführen, wird sie niemals aus Non-Existence herauskommen. Sie ist noch nicht einmal bis in den Zustand Danger gekommen, weil keiner überhaupt weiss, dass er sie übergeht. Mit anderen Worten, wenn ein Mitarbeiter diese Formel nicht durchführt, ist er in den Augen der Organisation einfach ein **niemand**.

Anweisungen, die er gibt, werden gewöhnlich **aufgehoben**, wenn sie von einem Vorgesetzten entdeckt werden, weil sie nicht der Wirklichkeit entsprechen. Hans war bereits dabei, die betreffende Sache zu lösen. Willis Zeitplan wurde dadurch über den Haufen geworfen. Und die Finanzabteilung schreit: "Woher kommt dieser teure *Dev-T*?" (*Dev-T*: von engl. *developed Traffic* = "entwickelter Verkehr"; bedeutet zusätzliche, unnötige, behindernde Aktionen.)

Und sehr bald werden Mitarbeiter eine Anweisung einfach ignorieren, wenn sie hören, sie sei von Soundso. Die strahlenden Hoffnungen eines solchen Mitarbeiters enden gewöhnlich in Hoffnungen, versetzt zu werden – je früher, desto besser. Jeder ist gegen ihn. Aber was ist wirklich geschehen?

Er hat die Non-Existence-Formel nie wirklich angewandt, und so ist er in Non-Existence geblieben. Seine Aktionen lassen sich nicht koordinieren, weil er **keine Linien hat, um Informationen zu geben oder zu empfangen**.

In der Tat ist es wirklich nicht die Sache anderer Leute, seine Linien für ihn zusammenzustellen, so wenig wie es die Sache anderer Leute ist, das Atmen für ihn zu besorgen. Das Einatmen und Ausatmen einer Organisation ist das Nehmen und Geben von **wesentlichen Informationen und Partikeln**.

Jeder Mitarbeiter, der feststellt, dass er sich offensichtlich in Non-Existence, Liability (Belastung) oder darunter befindet, sollte sich schnellstens darum bemühen, die Kommunikationslinien zu finden, die zu seiner Tätigkeit und zu seinem Posten gehören, und er sollte darauf bestehen, dass er auf diese Linien gesetzt wird. Manchmal wird er durch Sicherheitsmassnahmen behindert. Nachrichten, die verschlüsselt hereinkommen und hinausgehen, sind wahrscheinlich nicht leicht aus *Kommunikatoren* oder der *Abteilung für externe Kommunikation* herauszupressen. (*Kommunikator*: jemand, der für den leitenden Angestellten, dem er hilft, die Linien [Personal, Mitteilungen, Briefe, interne Sprechanlagen, Telefon] in Fluss oder unter Kontrolle hält. *Abteilung für externe Kommunikation*: eine Abteilung einer Scientology-Organisation, die für die Abfertigung jeglichen hereinkommenden und hinausgehenden Kommunikationsverkehrs in Form von Telex-Mitteilungen, Frachtgut und Post verantwortlich ist.) Nun, es gibt ja schliesslich Geheimhaltungsverpflichtungen. Man unterschreibt eine, und wenn der Betreffende die Information nicht gemäss den Sicherheitsvorschriften schützt, ist er dran. Der Grossteil solcher Informationen hat ohnehin nichts mit seinem Posten zu tun; ein gewisser Teil davon könnte jedoch für ihn von Bedeutung sein.

Solch ein Mitarbeiter oder solch eine Führungskraft müssen niederschreiben, welche Informationen sie haben müssen, um ihren Posten zu führen, und welche Informationen andere von ihnen haben müssen, um ihren Job und ihre Aufgaben erledigen zu können.

Und danach muss die Person ihre Kommunikationslinien so arrangieren, dass sie für die Kommunikatoren auf diesen Linien ein Informationsempfänger ist.

Höhere Führungskräfte wie Abteilungsleiter oder Leiter einer Organisation haben sicherlich die Pflicht, ihre Mitarbeiter zu informieren. Aber sie sehen sich gewöhnlich Sicherheitsproblemen gegenüber als auch dem Wunsch, gut dazustehen. Und ihre Informationen betreffen allgemein die ganze Abteilung oder Organisation. Sie enthalten aber auch Details wie "Frau Müller kommt um 14.00 Uhr an" oder "Der Mann von der Telefongesellschaft sagt, dass die Rechnung bis 12.00 Uhr bezahlt werden muss, oder unsere Telefone werden abgestellt" oder "Die *FSMs* senden ihre Studenten zu Missionen, weil die Organisation den Kommunikationskurs abgeschafft hat." (*FSM*: von engl. field staff member = "Aussenmitarbeiter"; jemand, der von der Scientology-Kirche dazu ernannt wurde, in seinem lokalen Bereich als Repräsentant der Kirche zu handeln.)

Chaos und Phase I treten dort auf, wo der Grossteil der Mitarbeiter es unterlassen hat, sich auf wichtige Kommunikationslinien zu bringen und diese Linien am Fließen zu halten. Wundern Sie sich nicht, warum die Statistiken unten sind, wenn sich neunzig Prozent Ihrer Mitarbeiter in Non-Existence oder darunter befinden! Einfach weil sie niemals irgendwelche Kommunikationslinien wirklich gefunden haben.

Daher lautet **die erweiterte Non-Existence-Formel:**

1. Finden Sie jede Kommunikationslinie heraus, die Sie brauchen werden, um Informationen geben und erhalten zu können, die sich auf ihre Pflichten und Materialien beziehen, und setzen Sie sich auf jede dieser Linien.

2. Machen Sie sich selbst sowie ihren Postentitel und ihre Pflichten bei jeder Person bekannt, die Sie für das erhalten und geben von Informationen brauchen werden.

3. Finden Sie von Ihren Vorgesetzten, anderen Mitarbeitern und jeglichen Zielgruppen, die Sie in Erfüllung Ihrer Pflichten vielleicht kontaktieren müssen, heraus, was jeweils gebraucht und gewünscht wird.

4. Tun, produzieren und präsentieren Sie das, was ein jeder braucht und wünscht, soweit es in Übereinstimmung mit den Richtlinien steht.

5. Halten Sie Ihre Kommunikationslinien, die sie haben, aufrecht und weiten Sie sie aus, um zusätzliche Informationen zu erhalten, von denen Sie jetzt feststellen, dass Sie sie regelmässig brauchen.

6. Halten Sie die Kommunikationslinien für Mitteilungen, die von Ihnen selbst ausgehen, aufrecht, um andere darüber zu informieren, was Sie genau tun; informieren Sie aber nur solche Leute, die diese Informationen tatsächlich brauchen.

7. Verbessern Sie das, was Sie tun, produzieren und anbieten, so dass es genauer dem entspricht, was wirklich gebraucht und gewünscht wird.

8. Während Sie vollständige Informationen in Bezug auf Ihre Produkte geben und erhalten, tun, produzieren und liefern Sie regelmässig ein stark verbessertes Produkt auf ihrem Posten.

Wenn Sie dies tun und Ihre Informationen kurz und präzise schreiben, so dass sie schnell zu erfassen sind, und wenn Sie Ihre Daten in eine Form bringen, die Ihre eigenen Linien nicht verstopft, kann ich Ihnen garantieren, dass Sie die Zustände wirklich hochzuklettern beginnen und nach angemessener Zeit in Power ankommen werden.

Es folgen die Formeln für die Zustände in aufsteigender Reihenfolge:

Non-Existence

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

Erweiterte Non-Existence-Formel

1. Finden Sie jede Kommunikationslinie heraus, die Sie brauchen werden, um Informationen geben und erhalten zu können, die sich auf Ihre Pflichten und Materialien beziehen, und setzen Sie sich auf jede dieser Linien.
2. Machen Sie sich selbst sowie Ihren Postentitel und Ihre Pflichten bei jeder Person bekannt, die Sie für das Erhalten und Geben von Informationen brauchen werden.
3. Finden Sie von Ihren Vorgesetzten, anderen Mitarbeitern und jeglichen Zielgruppen, die Sie in Erfüllung Ihrer Pflichten vielleicht kontaktieren müssen, heraus, was jeweils gebraucht und gewünscht wird.
4. Tun, produzieren und präsentieren Sie das, was ein jeder braucht und wünscht, soweit es in Übereinstimmung mit den Richtlinien steht.
5. Halten Sie Ihre Kommunikationslinien, die Sie haben, aufrecht und weiten Sie sie aus, um zusätzliche Informationen zu erhalten, von denen Sie jetzt feststellen, dass Sie sie regelmässig brauchen.
6. Halten Sie die Kommunikationslinien für Mitteilungen, die von Ihnen selbst ausgehen, aufrecht, um andere darüber zu informieren, was Sie genau tun; informieren Sie aber nur solche Leute, die diese Informationen tatsächlich brauchen.
7. Verbessern Sie das, was Sie tun, produzieren und anbieten, so dass es genauer dem entspricht, was wirklich gebraucht und gewünscht wird.
8. Während Sie vollständige Informationen in Bezug auf Ihre Produkte geben und erhalten, tun, produzieren und liefern Sie regelmässig ein stark verbessertes Produkt auf Ihrem Posten.

Danger

Der Zustand Danger wird normalerweise zugewiesen, wenn:

1. ein Zustand Emergency zu lange angedauert hat;
2. eine Statistik sehr steil abfällt;
3. ein Vorgesetzter plötzlich feststellt, dass er die Aufgaben des betreffenden Arbeitsbereiches selbst ausführt, weil dieser Bereich in Schwierigkeiten ist.

Die Formel für den Vorgesetzten, der den Zustand Danger zuweist:

1. Übergehen Sie (ignorieren Sie den untergeordneten Mitarbeiter, der normalerweise für den Arbeitsbereich zuständig ist, und bringen Sie diesen Bereich persönlich in Ordnung).
2. Bereinigen Sie die Situation und jegliche Gefahr in ihr.
3. Weisen Sie dem Bereich, in dem die Aktion erforderlich war, den Zustand Danger zu.

4. Weisen Sie jeder Person, die mit dem Zustand Danger in Verbindung stand, den Zustand Danger auf der Ersten Dynamik zu, und setzen Sie durch und stellen Sie sicher, dass die Betreffenden der Formel vollständig folgen. Wenn sie dies nicht tun, führen Sie eine vollständige Ethik-Ermittlung durch, und ergreifen Sie alle angezeigten Massnahmen.
5. Organisieren Sie den Arbeitsbereich neu, damit sich die Situation nicht wiederholt.
6. Empfehlen Sie feste Richtlinien, die von nun an das Wiederkehren des Zustandes aufdecken und/oder verhindern werden.

Der anwesende Vorgesetzte handelt, und zwar gemäss obiger Formel.

Danger-Formel für den untergeordneten Mitarbeiter

Wo einem untergeordneten Mitarbeiter der Zustand Danger zugewiesen wird, verlangen Sie, dass er oder der ganze Arbeitsbereich seine *Overts* (schädliche oder gegen das Überleben gerichtete Handlungen) und *Withholds* (nicht enthüllte schädliche oder gegen das Überleben gerichtete Handlungen) und jede bekannte *Out-Ethik*-Situation aufschreibt und bis zu einem bestimmten festgelegten Zeitpunkt einreicht. (*Out-Ethik*: eine Handlung oder Situation, in die jemand verwickelt ist und die den Idealen und besten Interessen seiner Gruppe zuwiderläuft. Eine Handlung, Situation oder Beziehung, die den ethischen Standards, den Kodizes oder den Idealen der Gruppe oder anderer Mitglieder der Gruppe zuwiderläuft.) Dies geschieht auf der Grundlage, dass sich dadurch die Strafe für diese Verstösse verringert; die Strafe verdoppelt sich jedoch, falls nach dem Stichtag ein solcher Verstoss entdeckt wird, der nicht aufgeschrieben wurde.

Wenn das getan ist, verlangen Sie von dem untergeordneten Mitarbeiter und dem Personal, die übergangen werden mussten und deren Arbeit für sie getan oder fortwährend korrigiert werden musste, dass jeder von ihnen die Danger-Formel für die **Erste Dynamik** persönlich aufschreibt, vollständig durchführt und einreicht.

Die Formel für die Erste Dynamik

1. Übergehen Sie Gewohnheiten oder gewohnte routinemässige Abläufe.
2. Bereinigen Sie die Situation und jede Gefahr in ihr.
3. Weisen Sie sich selbst den Zustand Danger zu.
4. Stellen Sie Ihre eigene, *persönliche Ethik* wieder her, indem Sie herausfinden, was an Ihrem Tun unethisch ist, wenden Sie Selbstdisziplin an, um es zu berichtigen, und werden Sie ehrlich und aufrichtig.
5. Organisieren Sie Ihr Leben neu, so dass Ihnen die gefährliche Situation nicht andauernd zustösst.
6. Formulieren und befolgen Sie feste Richtlinien, die von nun an die gleiche Situation aufdecken werden und verhindern werden, dass sie immer wiederkehrt.

Emergency

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

Dies gehört also unbedingt dazu. Sie sollten lieber etwas tun, um Änderungen an Ihrer Arbeitsgrundlage vorzunehmen, denn diese Arbeitsgrundlage hat Sie in den Zustand Emergency geführt. Ändern Sie sie lieber!

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

Die Spielregel lautet also, dass, wenn ein Zustand Emergency nicht beachtet wird und die Schritte nicht mit Erfolg durchgeführt werden, nach einiger Zeit bekannt gegeben wird, dass der Zustand andauert, und wenn der Zustand über einen bestimmten Zeitraum hinweg anhält – nun, dann muss die Sache zu einer Ethikangelegenheit werden.

Normal Operation

1. Wenn Sie in einem Zustand von Normal Operation (normales Arbeiten) sind, halten Sie einen Anstieg der Produktion dadurch aufrecht, dass Sie nichts verändern.
2. Die Ethik-Aktionen sind sehr mild, Rechtsmassnahmen werden ziemlich milde durchgeführt, es werden keine besonders harten Aktionen vorgenommen.
3. Eine Statistik verbessert sich; untersuchen Sie dies dann sorgfältig und finden Sie heraus, wodurch sie verbessert wurde; setzen Sie dann die Sache, die Sie gefunden haben, fort, ohne dabei das aufzugeben, was Sie vorher getan haben.

4. Jedes Mal, wenn sich eine Statistik auch nur geringfügig verschlechtert, finden Sie rasch heraus, wo der Grund dafür liegt, und schaffen Sie Abhilfe.

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

Affluence

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

Power

Power-Formel für die Erste Dynamik

1. Das erste Gesetz des Zustands Power lautet: Brechen Sie keine Verbindungen ab. Sie können nicht einfach Ihre Verbindungen leugnen. Sie müssen Ihre Verbindungen akzeptieren und Verantwortung dafür übernehmen.
2. Als erstes müssen Sie eine Liste aller Kommunikationslinien des Postens erstellen, und das ist die einzige Art und Weise, wie Sie jemals in der Lage sein werden, sich von etwas zu trennen. Sie müssen also im Zustand Power als erstes Ihren gesamten Posten niederschreiben. Sie haben es Ihrem Nachfolger auf dem Posten ermöglicht, in den Zustand Power-Change (Machtwechsel) zu gehen.

Wenn Sie nicht Ihren ganzen Posten niederschreiben, wird für alle Ewigkeit ein Stückchen dieses Postens an Ihnen hängen bleiben. Ein Jahr später vielleicht wird immer noch jemand zu Ihnen kommen, um Sie etwas über den Posten zu fragen, den Sie einmal innehatten.

3. Die Verantwortung liegt darin, alles niederzuschreiben und es derjenigen Person in die Hand zu drücken, die sich von nun an darum kümmern wird.
4. Tun Sie Ihr möglichstes, um den Posten besetzbar zu machen.

Power-Formel für die Dritte Dynamik

1. Das Leben wird von vielen Leuten gelebt. Und wenn Sie führen, müssen Sie sie entweder selbst damit zurechtkommen lassen oder sie darin aktiv führen.
2. Wenn das Spiel oder die Show vorüber ist, muss es ein neues Spiel oder eine neue Show geben. Und wenn dies nicht der Fall ist, dann wird ein anderer ein neues Spiel beginnen, verlassen Sie sich darauf; und wenn Sie dies *niemanden* tun lassen, dann wird "Sie zu kriegen" das Spiel werden.
3. Wenn Sie Macht haben, nutzen Sie sie oder delegieren Sie sie, oder Sie können sicher sein, dass Sie sie nicht lange haben.
4. Wenn Sie Leute haben, setzen Sie sie ein, oder sie werden bald höchst unglücklich werden, und Sie werden sie nicht länger haben.
5. Wenn Sie von einer Machtposition weggehen, begleichen Sie auf der Stelle all Ihre Verpflichtungen, geben Sie all Ihren Freunden all Ihre Macht und entfernen Sie sich mit Ihren Taschen voll Artillerie und Erpressungsmöglichkeiten gegenüber einem jeden einstmaligen Rivalen, mit unbegrenzten Mitteln auf Ihrem Privatkonto und den Adressen von erfahrenen Killern, und ziehen Sie nach Bulgarien (Kunstwort für ein entferntes Land – Anm. d. Übers.), und bestechen Sie die Polizei. Und selbst dann werden Sie vielleicht nicht lange leben, wenn Sie auch nur einen Zipfel an Herrschaft in irgendeinem Bereich zurückbehalten haben, den Sie jetzt nicht mehr unter Kontrolle haben, oder wenn Sie auch nur sagen: "Ich bin für Politiker Meyer." Das *völlige* Aufgeben von Macht ist in der Tat gefährlich.
6. Wenn Sie sich in der Nähe einer Machtperson befinden, sorgen Sie dafür, dass Ihnen ein Teil dieser Macht delegiert wird, und zwar genug, damit Sie Ihren Job erledigen und sich selbst sowie Ihre Interessen schützen können; denn Sie können erschossen werden, Mann, erschossen, da die Position nahe bei Macht zwar köstlich, aber gefährlich ist – immer gefährlich, offen für die Herausforderungen eines jeden Feindes der Machtperson, der es nicht wirklich wagen würde, die Machtperson zu attackieren, dafür aber Sie attackieren kann. Um also überhaupt im Schatten oder im Dienst einer Machtperson leben zu können, müssen Sie selbst genug Macht ansammeln und **einsetzen**, um Ihre eigene Position zu verteidigen – ohne einfach die Machtperson auf offenem oder mehr unterdrückerisch-verschleiertem Wege zu beschwätzen, "Müller zu beseitigen", da dies die Machtperson, auf der Ihre eigene Macht beruht, zugrunde richtet. Sie braucht nicht all die schlechten Nachrichten zu erfahren, und wenn sie wirklich eine Machtperson ist, wird sie nicht immerzu fragen: "Was sollen all die Leichen draussen vor der Tür?" Und wenn Sie klug sind, dann lassen Sie niemals den Gedanken aufkommen, dass **er** sie umgebracht hätte – das schwächt Sie und fügt auch der Quelle der Macht Schaden zu. "Nun, Boss, was all diese Leichen betrifft, so wird niemand auf den Gedanken kommen, dass Sie es getan hätten. Die da drüben, deren rosa Beine aus dem Haufen herausragen, die mochte mich nicht." Wenn der Boss wirklich eine Machtperson ist, wird er sagen: "Nun, warum belästigst du mich damit, wenn es vorbei ist und du es getan hast. Wo ist meine blaue Tinte?" Oder: "Käpt'n, drei Leute von der Hafenzentrale werden bald mit Dober, Ihrem Koch, ankommen und Ihnen sagen wollen,

dass er Simson zusammengeschlagen hat." "Wer ist Simson?" "Er ist ein Angestellter beim gegnerischen Büro in der Stadt." "Gut. Wenn sie es gemacht haben, bring Dober runter auf die Krankenstation und lass ihm jede nötige Behandlung zukommen. Ach ja, und noch was: Erhöhe seinen Lohn." Oder: "Chef, könnte ich die Befugnis bekommen, Befehle für diese Abteilung selbst zu unterzeichnen?" "Aber sicher."

7. Und als Letztes und Wichtigstes – denn wir stehen nicht alle auf der Bühne, und unsere Namen erscheinen nicht alle in Leuchtbuchstaben –, schieben Sie immer Macht in die Richtung eines jeden, von dessen Macht Sie abhängen, sei es in Form von mehr Geld für die Machtperson oder grösseren Erleichterungen oder einer flammenden Verteidigung der Machtperson gegenüber einem Kritiker. Es kann auch darin bestehen, dass einer seiner Feinde in der Dunkelheit beseitigt wird oder dass das ganze feindliche Lager als Geburtstagsüberraschung in riesigen Flammen aufgeht.

Wenn Sie so arbeiten und die Machtperson, in deren Nähe Sie sich befinden oder von der Sie abhängen, zumindest eine Ahnung davon hat, wie sie es anstellen soll, eine Machtperson zu sein, und wenn Sie andere dazu bringen, genauso zu arbeiten, dann dehnt sich der Machtfaktor aus und expandiert weiter und immer weiter, und auch Sie erwerben eine Machtsphäre, die grösser ist als jene, die Sie hätten, wenn Sie alleine arbeiten würden. Wirkliche Mächte werden durch enge Verschwörungen dieser Art entwickelt, die jemanden an die Spitze heben, in dessen Führerschaft sie Vertrauen haben. Und wenn sie damit richtig liegen und mit ihrem Mann auch richtig umzugehen wissen und ihn davor bewahren, unter Überarbeitung, schlechter Laune oder schlechten Informationen zusammenzubrechen, dann entwickelt sich eine unaufhaltsame Macht. Fühlen Sie sich niemals schwächer, weil Sie für einen Stärkeren arbeiten. Das einzige Versagen liegt darin, den Starken, von dem Sie abhängen, hinunterzuziehen oder ihn zu überbeanspruchen. Jedes Versagen, der starke Arm einer Machtperson zu bleiben, ist ein Versagen, zu der Stärke und Beständigkeit der Arbeit, Gesundheit und Macht dieser Machtperson beizutragen. Hingabe verlangt einen aktiven Beitrag in zwei Richtungen: von der Machtperson zu den Leuten um sie herum und von diesen Leuten zur Machtperson.

Power-Change

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

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

Also, wenn irgend jemand etwas von Ihnen unterzeichnet haben will, das Ihr Vorgänger nicht unterzeichnet hat, unterzeichnen Sie es nicht. Halten Sie die Augen offen, arbeiten Sie sich ein, und je nachdem, wie gross die Organisation ist, schauen Sie nach einiger Zeit,

wie sie läuft; führen Sie sie in dem Zustand des normalen Arbeitens, wenn sie sich tatsächlich in diesem Zustand befindet.

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

Wenn man in jemandes Stiefel steigt, der in Ungnade entlassen wurde, sollte man besser die Emergency-Formel auf den Posten anwenden, und das heisst, sofort zu werben.

Viel Erfolg!

DIE FORMELN FÜR DIE ZUSTÄNDE UNTERHALB VON NON-EXISTENCE

Der Zustand Liability

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

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

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

Dieser Zustand wird gewöhnlich zugewiesen, nachdem mehrmals der Zustand Danger oder Non-Existence zugewiesen worden ist oder wenn ein lang andauerndes, unverändertes Verhaltensmuster aufgedeckt worden ist.

Wenn alle anderen nach dem Grund suchen, warum die Post verloren geht, würde eine solche Person die Post weiterhin heimlich verloren gehen lassen.

Der Zustand wird zum Nutzen der anderen zugewiesen, damit sie nicht zu Fall gebracht werden, indem sie der Person in irgendeiner Weise vertrauen.

Die Formel für Liability lautet:

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

Der Zustand Doubt

Wenn man sich hinsichtlich eines Individuums, einer Gruppe, einer Organisation oder eines Projektes nicht entscheiden kann, liegt der Zustand Doubt (Zweifel) vor.

Die Formel lautet:

1. Informieren Sie sich ehrlich über die wirklichen Absichten und Tätigkeiten dieser Gruppe, dieses Projektes oder dieser Organisation, wobei Sie jegliche Vorurteile und Gerüchte beiseite schieben.
2. Untersuchen Sie die Statistiken des Individuums, der Gruppe, des Projektes oder der Organisation.
3. Entscheiden Sie auf der Grundlage des "grössten Wohls für die grösste Anzahl der Dynamiken" darüber, ob diese Sache angegriffen, geschädigt, unterdrückt oder unterstützt werden sollte.
4. Nehmen Sie an sich selbst oder Ihrer eigenen Gruppe, Ihrem eigenen Projekt oder Ihrer eigenen Organisation eine Auswertung in Bezug auf Absichten und Zielsetzungen vor.
5. Werten Sie Ihre eigenen Statistiken oder die Ihrer Gruppe, Ihres Projektes oder Ihrer Organisation aus.
6. Schliessen Sie sich derjenigen Seite an (bzw. bleiben Sie bei ihr oder helfen Sie ihr), die in Richtung auf das grösste Wohl für die grösste Anzahl der Dynamiken Fortschritte macht, und geben Sie diese Tatsache öffentlich beiden Seiten bekannt.
7. Tun Sie Ihr Bestmögliches, um die Aktionen und Statistiken der Person, der Gruppe, des Projektes oder der Organisation zu verbessern, bei der Sie geblieben sind bzw. der Sie sich angeschlossen haben.
8. Arbeiten Sie sich in der neuen Gruppe durch die Zustände hinauf, wenn Sie das Lager gewechselt haben, oder gehen Sie in der Gruppe durch die Zustände hinauf, bei der Sie geblieben sind, wenn durch Ihren Wankelmut Ihre eigene Stellung herabgesetzt wurde.

Der Zustand Enemy

Wenn jemand erklärermassen und bewusst ein Feind eines Individuums, einer Gruppe, eines Projektes oder einer Organisation ist, liegt der Zustand Enemy (Feind) vor.

Die Formel für den Zustand Enemy ist nur ein Schritt: **Finden Sie heraus, wer Sie wirklich sind.**

Der Zustand Treason

Die Formel für den Zustand Treason (Verrat) lautet: **Finden Sie heraus, dass Sie sind.**

Der Zustand Confusion

Es gibt einen Zustand unterhalb von Treason.

Es ist der Zustand **Confusion** (Verwirrung).

Die Formel für diesen Zustand lautet: **Finden Sie heraus, wo Sie sind.**

Man wird sehen, dass der Weg, um nach oben zu kommen, in Confusion folgender sein würde: Finden Sie heraus, wo Sie sind; in Treason: Finden Sie heraus, dass Sie sind; und in Enemy: Finden Sie heraus, wer Sie sind.

Die zusätzliche Formel für den Zustand Confusion lautet:

1. *Lokalisierungs-Prozess* mit dem Bereich, in dem man sich befindet. (*Lokalisierungs-Prozess*: "Finde den (die, das) _____." Der Auditor⁴ lässt den Preclear den Fußboden, die Decke, die Wände, die Möbel in dem Raum und andere Gegenstände und Körper finden.)
2. Vergleich zwischen dem Bereich, in dem man sich befindet, und anderen Bereichen, in denen man sich befand.
3. Wiederholung von Schritt 1.

Fehlt dieser Zustand, wird manchmal der Zustand Treason zugewiesen, wo die Person dann nicht wirklich herausfinden kann, dass sie ist; und daher schafft sie es gelegentlich nicht, die Zustände hinaufzuklettern.

Es befinden sich viel mehr Leute in dem Zustand Confusion, als gemeinhin erkannt wird.

⁴ *Auditor*: jemand, der aufmerksam anhört, was Menschen zu sagen haben. Eine Person, die dafür ausgebildet ist, anderen Menschen mit der Anwendung der scientologischen Verfahren zu einer Verbesserung zu verhelfen.