



Abbildung: Scientology-Publikation

Scientology in der Wirtschaft - Checkliste

Gehört diese Firma zu Scientology? Anfragen wie diese werden durch befremdlich wirkende Motivationsveranstaltungen, einheitliche Kleiderordnungen und Verhaltensregeln oder Forderungen nach überdurchschnittlichem Einsatz für die Firma ausgelöst. Doch viele dieser Maßnahmen gehören heute zum Alltag großer Unternehmen oder zu deren „Corporate Identity“.

Woran kann man aber wirklich jene Firmen erkennen, die zu Scientology in Bezug stehen?

Warnung

Scientology gilt zwar als Wirtschaftsunternehmen, betreibt aber nur in sehr begrenztem Umfang eigene Firmen (in Deutschland z.B. zwei Verlagsunternehmen). Meist handelt es sich also um die Frage, ob eine Firma von Scientology-Anhängern und /oder nach den Anweisungen und "Techniken" des Scientology-Gründers L. Ron Hubbard betrieben wird (u.a. in den Bereichen Immobilien, Beratung, Managementtraining, Event, PR und EDV)

Nicht selten wird angenommen, man könne diese Zugehörigkeit an bestimmten - meist rabiaten - Methoden der Geschäftsführung erkennen. Oder in Bereichen, wo es bisher nicht üblich war, soll ein strenges Qualitäts- und Kostenmanagement etabliert werden (z. B. in Krankenhäusern oder Altersheimen).

Auch bei stärkeren Eingriffen der Firma in den familiären oder persönlichen Bereich

ihrer Mitarbeiter wird schnell ein Scientology-Verdacht laut. Dieser scheint eine Art Symbol für die kalte Seite des Kapitalismus geworden zu sein und wird auch auf Drückerkolonnen, Strukturvertriebe oder obskure Motivationsseminare angewendet. Aber nicht überall, wo unseriös oder vereinnahmend gearbeitet wird, steht Scientology dahinter.

Wenn Sie also mit solchen Gerüchten konfrontiert werden, fragen sie erst einmal nach konkreten Fakten, die den Verdacht erregt haben oder nach der Quelle dieser Vorwürfe. Wenn keiner der im Folgenden aufgelisteten Verdachtsmomente zutrifft und der den Verdacht Äußernde auch keine Fakten bringen kann, war es vermutlich blinder Alarm.

Vorsicht mit unbegründeten Gerüchten! Schadensersatzforderungen auf Grund von Geschäftsschädigungen können die Folge sein.

Listen?

Das World Institute of Scientology Enterprises (**WISE**) ist ein weltweiter Verband von Scientology-Unternehmen, die die Managementtechniken von L. Ron Hubbard verwenden. Offizielles Ziel von WISE ist es, als Dachverband dafür Sorge zu tragen, dass Mitglieder – durch Lizenzverträge an WISE gebunden – Hubbards Verwaltungstechnologie (Admin Tech) um-



fassend zu verbreiten, indem die sogenannten Ethikprinzipien, Kodexe und Grundsätze von Scientology nach und nach in die gesamte Geschäftswelt hineingebracht werden. Darüber hinaus sollen auf diesem Weg neue Mitglieder für Scientology geworben werden.

WISE hat regelmäßig Listen erstellt, auf denen ihre Mitglieder (Einzelpersonen und Unternehmen) benannt waren. Der Wert dieser und der sogenannten Patronlisten (honorarie Geldgeber) wird von Spezialisten angezweifelt: Sie sind veraltet und beschränkt in ihrer Aussagekraft. Bereits mehrfach haben deutsche Firmen bzw. deren Inhaber behauptet, sie wüssten nicht, wie sie auf diese Liste gekommen seien. Nicht alle wirtschaftlich aktiven Scientologen finden sich auf diesen Listen, Aussteiger und Namensgleiche stellen ein weiteres Problem dar.

Diese Dokumente sind also für eine Identifikation nur bedingt nutzbar. Das Wissen um Merkmale und Strukturen entsprechender Firmen hingegen erscheint hilfreicher.

Allgemeine Merkmale

- Überbewertungen von Statistiken, Büros sind oft großflächig mit Erfolgscharts ausgestattet („Wir bringen den Betrieb zur Power“)
- Der scientologische Berater führt eine Reihe von neuen Managementwerkzeugen ein:
 - Verwaltungsskala (Admin Scale): die festgelegte Schrittfolge zur Erreichung einer Zielmarke („Ziele – Zwecke – Politik – Pläne – Programme – Projekte – Anweisungen – Ideale Situation – Statistik – Wertvolles Endprodukt“)
 - ein Organigramm (Org-Board): Jede noch so kleine Firma wird gegliedert in Stabsstellen, Abteilungen und Bereiche, manchmal gibt es mehr Bereiche als Mitarbeiter
 - tägliche Statistiken (Management-by-Statistics-System),
 - kleinliche Vorschriften etwa zur Schreibtischordnung (linke Seite – drei Ablagekörbe!!!)
- Erfolge werden dokumentiert: Patronatstitel, Erfolgsberichte, teure Hubbard-Ausgaben im Arbeitszimmer
- Das Betriebsklima ändert sich: gegenseitige Überwachung, Misstrauen, klare Befehlslinien, Strafarbeiten (Verfehlungen niederschreiben, „Wiedergutmachungen“ schriftlich anerkennen, Zahlung von Strafgeldern, Kauf von Dianetik-Büchern, Werbebriefe per Hand schreiben, Sortierarbeiten)
- Nach erster Euphorie: zunehmende Probleme – der Betrieb leidet unter starren Vorschriften, horrenden Lizenzgebühren, Einmischung von Ethik-Offizieren und Beratern, Kosten für Auditing und Kurse, zunehmend kaufmännisch unvernünftig

Merkmale in der Unternehmensberatung/im Personalmanagement

- Findet sich eines der folgenden Copyrights auf Schulungsmaterialien?
 - WISE, WISE International oder WISE Charter Committees (WCC)
 - Hubbard College of Administration International (HCAI)
 - Model of Admin Know How (MAKH)
 - L. Ron Hubbard Library (LRH Library)
 - L. Ron Hubbard, Lafayette Hubbard, Ron Hubbard, LRH
 - Religious-Technology-Center (RTC)
 - Author Services International (ASI)
 - Oxford Capacity Analysis (OCA-Test)
 - Dianetics, Scientology
 - Applied Scholastics (Studiertechnologie)
 - Foundations of Brilliance, Effective Training Solutions ETS
- Wird zur Erklärung von Kommunikationsprinzipien ein „ARK – Dreieck“ verwendet? (auch ARC, steht für Affinität, Realität, Kommunikation)
- Man sollte fragen, ob der Anbieter die Seminar-Inhalte selber entwickelt hat, und wo man ansonsten Primärliteratur zu seiner Methode finden kann (als „Vorbereitung“ auf das Seminar natürlich)
- Auffällige Aussagen wären:
 - die Erklärung, „jedes“ Problem sei „mit dem richtigen Know-how“ lösbar (und er bietet das Know-how an)
 - es ginge darum „Gegenabsichten“ zu bekämpfen um das „Überleben“ zu sichern
 - die Technologie sei „tausendfach bewährt“, sie „funktioniere eben einfach“
 - 2,5 % der Menschen seien die eigentliche Quelle des Übels, 20 % würden von diesem harten Kern beeinflusst
- Werden kritische oder schwierige Mitarbeiter als „unterdrückerische Person“ (SP; suppressive Person) oder „Unterdrücker“ bezeichnet?
- Wird von „handhaben“ – to handle gesprochen? (Scientologen lösen Probleme nicht, sondern handhaben sie)
- Gibt es ein pauschales Feindbild gegen Psychologen und Psychiater? (eine Zusammenarbeit mit dieser Berufsgruppe wäre eine deutliche Kontraindikation zu Scientology)
- Wird die soziale Verantwortung eines Unternehmers negiert? (die Verbesserung der Statistik ist das alleinige Erfolgskriterium; nachhaltige Maßnahmen, wie Gesundheitsvorsorge, Motivation, Personalentwicklung, Mitbestimmung werden vernachlässigt)
- Welche Prinzipien der Personalauswahl werden empfohlen? (Eindeutige Tests sollen den überforderten Personalchefs helfen, „fähige Mitarbeiter“ zu finden, die Qualifikation wird als zweitrangig betrachtet, eigene Kandidaten werden anempfohlen)
- Wird in verwendeten Fragebögen die Persönlichkeitssphäre des Bewerbers verletzt und wirken die Fragen irgendwie ziel- und belanglos oder willkürlich? Stimmen Fragen mit dem sogenannten Oxford-Persönlichkeitstest überein (im Internet verfügbar)?
- Wird eine massive Persönlichkeitsveränderung erwähnt/angestrebt?
- Werden eigene wissenschaftliche Thesen aufgestellt und jede andere Wissenschaft als lächerlich oder unwirksam dargestellt?

Quellennachweis:

CABERTA, U.: Schwarzbuch Scientology; DIRINGER, A.: Die Brücke zur völligen Freiheit? HEINEMANN, I.: www.ingo-heinemann.de; KLUGE, G.: www.sekten-sachsen.de; NORDHAUSEN, F., BILLERBECK, L.: Scientology – Wie der Sektenkonzern die Welt erobern will; www.wise.org