



NS Nyhedsbrev

NSDAP/AO : PO Box 6414

Lincoln NE 68506 USA

www.nsdapao.org

#1145

23.02.2025 (136)

Uddannelsen af et ondt geni

af Gerhard Lauck

Del 11

Kapitel fem Jeg bliver leder

Du har et jiddisch sind!

CEO'ens største compliment

Interviewet

Da jeg gik ind ad hoveddøren første gang, blev jeg noget overrasket over det store spartanske rum fyldt med skriveborde og folk, der talte i telefon. Bagerst vinkede en lille ældre mand til mig. Jeg gik hen og satte mig.

Det, han fortalte mig, lød lovende.

Han havde grundlagt virksomheden tilbage i 1940'erne i sin kælder som en produktionsvirksomhed. Da hans virksomhed voksede sig for stor, købte han en murstensbygning. Da den voksede endnu mere, udvidede han bygningen og byggede flere lagerhaller.

Hans virksomhed bestod af tre divisioner. Det var i bund og grund tre forskellige virksomheder. De arbejdede under samme tag med et overlappende personale.

Der var to ledende medarbejdere ud over ham selv: General Manageren, som

styrede "kontoret", og Vice President of Production, som styrede "værkstedet". Begge var blevet ansat lige efter high school, var blevet og havde arbejdet sig op i graderne. De gjorde deres arbejde godt og kendte virksomhedens procedurer ud og ind.

Men der var et problem.

Han var blevet diagnosticeret med en uhelbredelig sygdom. Det var en af de snigende sygdomme, som kan udvikle sig enten *meget langsomt* eller *meget hurtigt*. Han forberedte sig på den dag, hvor han ikke længere ville være i stand til at drive sin virksomhed selv.

Han ønskede at ansætte en person, der gradvist kunne overtage hans lederrolle i virksomheden. *Og personligt træne denne person én-til-én!* Han understregede værdien af denne træning. Jeg var helhjertet enig! *Det var mit livs chance!*

Han havde allerede gjort *to forsøg* på at finde den rette mand. Begge var mislykkedes. Den første mand var blevet fyret efter seks måneder. Den anden, min umiddelbare forgænger, en *MBA (!)*, havde holdt i halvandet år, før han blev afskediget. Jeg noterede mig, at ledere, der kom udefra, tydeligvis havde en høj dødelighed her.

De tre topchefer overvejede, hvordan de skulle finde den rette mand.

Så fik viceproduktionschefen en idé: *I stedet for at ansætte en ældre mand, der allerede er fastlåst i sine vaner, hvorfor så ikke ansætte en ung fyr. Han vil være mere tilpasningsdygtig. Og så oplære ham i, hvordan vi gør tingene her.*

Jeg tænkte ved mig selv: *Det forklarer, hvorfor denne mulighed har åbnet sig for mig PÅ TRODS AF, at jeg ikke har en universitetsgrad eller NOGEN formel forretningsuddannelse. Og hvorfor den erfaring med postordre og forlagsvirksomhed, der stod på mit CV, fik mig til at skille mig ud.*

Han tilkaldte den daglige leder. Jeg blev bedt om at tage en test.

I mange år havde han insisteret på, at alle potentielle medarbejdere, der bestod den indledende screening, skulle tage den test. Han lagde stor vægt på den. Baseret på tidligere erfaringer, forklarede han.

På det tidspunkt kendte jeg ikke min score eller dens fulde betydning, men jeg vidste, at jeg klarede mig rigtig godt. Det var den slags ting, jeg er ret god til.

Under alle omstændigheder blev jeg hurtigt ansat.

Træning

Cirka en uge efter, at jeg var begyndt at arbejde, blev en universitetsuddannet, der var yngre end mig, ansat til stort set den *samme praktikantstilling*. Jeg blev overrasket og bekymret. Ingen havde sagt noget om *flere* praktikanter! Jeg troede,

jeg ville være den eneste!

Min yngre kollega sagde engang til mig: *Jeg går sent i seng. Jeg kan ikke lide at sove. Søvn er et lille stykke af døden.* Det fik mig til at føle mig gammel. Jeg svarede igen: *Jeg kan godt lide at sove. Jeg kan sove længere, end jeg kan spise. Jeg kan spise længere, end jeg kan drikke. Jeg kan drikke længere, end jeg kan elske.* Jeg syntes, det var et klogt svar. Men jeg følte mig stadig gammel.

Senere fandt jeg ud af, at den anden praktikant faktisk var begyndt at gå til samtale *før* mig. Efter flere samtaler var han blevet afvist. Men han ville ikke acceptere et nej. Han var så vedholdende i sin søgen efter stillingen, at CEO'en til sidst gav efter og ansatte ham.

Vicepræsidenten for produktionen fortalte mig senere, at han faktisk ikke havde foreslået *én*, men *to* unge mænd. *To praktikanter kostede ikke mere end en MBA.* Det gav også en backup, hvis den ene ikke fungerede.

Heldigvis blev vi to management-trainees hurtigt våbenfæller i stedet for rivaler. Tre faktorer bidrog til dette:

For det første den *fælles lidelse* ved den *kaotiske træning*.

Hvis jeg havde trænet min *non-profit organisations frivillige* på en så kaotisk måde, ville de have sagt op....og hvis vi havde trænet modstandsfolkene i *undergrunden* på denne måde, ville vi alle være endt i fængsel.

For det andet vores *fælles fjende*, nemlig et par bryske supervisorer, som nogle gange gav os to en hård medfart.

Måske var de vrede over, at direktøren havde givet strenge ordrer om, at begge praktikanter skulle tiltales med "Mister" og efternavn. Dette direktiv gjaldt *kun* for os to og for direktøren selv. De to andre ledende medarbejdere, som havde arbejdet der siden gymnasiet, blev generelt tiltalt med deres fornavne.

Senere blev jeg ved et uheld sur på en assistent. Da jeg bad hende om at "hente" noget, skød hun tilbage: *Jeg er ikke en hund! Jeg apporterer ikke!* Det var en uskyldig fejl fra min side. "Apport" har ikke negative konnotationer ude vestpå. Det har hunde heller ikke. Medmindre, formoder jeg, en hun tror, at hun bliver kaldt en hund. Men den her havde en meget flot figur... Ikke at jeg lagde mærke til det.

For det tredje var virksomheden i vækst. Så selv om en af os *ikke skulle få top-posten*, ville han sandsynligvis blive i firmaet som leder.

Det sagde direktøren til begge os praktikanter: *Jeg ved, at supervisorerne er hårde ved jer. Hvis det bliver for slemt, så kom til mig. Jeg skal nok bakke jer op!*

Jeg følte, at han var helt oprigtig. Men jeg fornemmede *også*, at de tilsynsførende var kloge nok til at underminere os på *trods af* direktørens støtte! Mine to forgængere var blevet ofre for dem. Jeg ville ikke undervurdere dem. Jeg tror, det er en af grundene til, at jeg holdt så meget længere end nogen anden leder

der, bortset fra "livstidsfolkene".

Senere, da disse supervisors opførsel over for os var blevet utålelig, gav CEO'en dem en ordentlig skideballe. Efter det var de lidt mindre åbenlyse.

Alle andre i virksomheden klarede sig fint.

Generel markedsføring versus direkte markedsføring

Hvad er forskellen?

Generel markedsføring: Et fancy reklamebureau udtænker en reklame for en velhavende erhvervskunde. Den er vittig, smuk, sjov og sexet. Den er ganske underholdende. Alle elsker den. Der er bare et problem: Ingen kan huske kundens produkt. Kun humoren ... og kavalergangen.

Direkte markedsføring: Postordrekampagner, der rent faktisk virker! Alt er designet til at *sælge produkter*! Salget registreres, måles og analyseres. Nye testannoncer testes i forhold til kontrolannoncen.

Jeg er uddannet i direkte markedsføring!

Skrivning af tekster

Direktøren brugte meget tid på at lære os at skrive gode tekster. Vi trykte mindst tre eller fire forskellige kataloger til de forskellige divisioner hvert år. Oplagene gik op til *en million eksemplarer* for bare *et* af vores mange kataloger i farver.

Der var mange penge på spil her. Optimering var afgørende.

Vi har ofte vredet os over den mindste lille detalje på møder med tre eller fire ledere til stede.

Det var ikke et tak'til bedstemor for de 5 dollars, hun gav dig i fødselsdagsgave!

Demografi

En af hovedårsagerne til, at direktøren havde ansat mig, var, at han regnede med, at jeg ville være god til det, han kaldte "demografi".

Efter nutidens standarder svarer det til at kalde en *skolesygeplejerske* for *hjernekirurg*.

Kundesalget blev registreret på store kartotekskort. Analyser krævede ugers manuel indsamling og beregning. På trods af alt dette hilste jeg opgaven med "demografisk analyse" velkommen. Den passede til mine færdigheder og gav mig

en glimrende mulighed for definitivt at bevise min værdi for virksomheden.

Mine "demografiske analyser" viste sig at være *ekstremt rentable* for virksomheden allerede i de første par år. Det øgede i høj grad min jobsikkerhed og min årlige bonus.

"Pass Through"-brøleren

Her er en fantastisk sand historie:

I årevis havde den administrerende direktør vedlagt TO farvekataloger i hver masseudsendelse!!!

Hans forklaring: "passere igennem".

Jeg vidste, det var noget vrøvl!

Men i begyndelsen var jeg stadig alt for ny til åbent at stille spørgsmålstejn ved det. Han kunne blive fornærmet, og jeg kunne blive arbejdsløs.

Første gang jeg bragte det på bane senere, var jeg meget omhyggelig med at være taktfuld. Og at bevise min sag med tal.

Efter tålmodigt at have lyttet til mig, svarede han: *Jeg forstår alt, hvad du lige har sagt. Det giver mening for mig. Jeg kan ikke se noget galt i dit ræsonnement... Men jeg har det ikke godt med at opgive det andet katalog.*

Jeg skubbede ikke. I det mindste havde han lyttet til mig og anerkendt min logik. Og jeg havde stadig mit job.

Senere, da jeg var begyndt at etablere mit omdømme i virksomheden, bragte jeg det på bane igen. Denne gang gik han med til det. Vores salgsudgifter faldt med et *sekscifret beløb* hvert år uden nogen mærkbar indvirkning på salget.

Computerisering

Da jeg startede i virksomheden, havde den stadig ikke en computer.

Vi havde en maskine, næsten lige så stor som et klaver, som udførte nogle af de opgaver, der senere blev computeriseret. Men den var så kompliceret, at kun én medarbejder ud over den daglige leder vidste, hvordan man brugte den. (Jeg kan ikke huske, hvad den hed).

Det første lagersystem, jeg mødte der, var stadig på udviklingsstadiet. Det var kun designet til den *ene* afdeling med *færrest* produkter og bestod af store kartotekskort med diagrammer, der skulle udfyldes i hånden.

Men det virkede ikke rigtigt. Tallene nægtede nogle gange at balancere!

Direktøren sagde, at han ikke kunne finde ud af hvorfor. Han bad mig om at

prøve. Løsningen gik endelig op for mig den aften. Næste morgen forklarede jeg årsagen til den administrerende direktør. Sammen fik vi styr på systemet.

Det andet år, jeg var der, besluttede direktøren at indføre computere.

Ingen i hele virksomheden vidste noget om computere. Og slet ikke havde nogen erfaring med dem. Bortset fra den anden praktikant, som havde taget et computerkursus på universitetet.

Efter ham var det nok mig, der havde *mest* erfaring. Som barn havde jeg brugt store bunker af kasserede computerudskrifter som tegnepapir. Min far havde taget dem med hjem fra universitetet. Af og til hørte jeg ord som "Fortran" og "Cobalt". Det var noget, man kaldte "computersprog".

Direktøren fortalte os lige ud, at han ikke kunne lide IBM. Jeg fik aldrig at vide hvorfor.

IBM's salgsteam holdt en formel præsentation for hele vores direktion plus kontorcheferne. Sælgeren talte først, derefter deres tekniske fyr. Han irriterede mig. Med rette eller urette havde jeg indtryk af, at han havde en "attitude".

Da han var færdig, spurgte jeg ham ydmygt, om jeg havde forstået ham rigtigt. Så præsenterede jeg "ligningen" - som jeg havde forstået den ud fra hans præsentation - og spurgte, om det var rigtigt.

Han bekræftede, at min ligning var korrekt.

Derefter indtastede jeg de numeriske værdier for ligningen. Og spurgte, om de var rigtige.

Igen bekræftede han, at alt var korrekt.

Så kørte jeg tallene gennem hovedet og sagde dem højt. Lidt ligesom "Hvis $a = b$ og $c = d$ så $e = f$ " osv. osv....

Men de to sider af ligningen var ikke lige store!

Så spurgte jeg uskyldigt: *Hvad gør **jeg** forkert?*

Død stilhed. Man kunne have hørt en knappenål falde.

IBM fik ikke salget. Vi købte et computersystem fra en anden producent. Hardwaren, som omfattede en 40 MB central processorenhed på størrelse med et lille køleskab, nogle arbejdsstationer og store wide-frame matrixprintere, kostede omkring 70.000 dollars. Vi var også nødt til at hyre en programmør til at skrive softwaren til en anslået pris på omkring 30.000 dollars.

Bagefter fortalte den anden praktikant mig det: *Du har ikke brug for en computer. Du ER en computer.*

Da den administrerende direktør bad direktøren om at bruge lommeregneren til at regne nogle tal ud under et personalemøde, regnede jeg hurtigere ud i hovedet end maskinen. Derefter bekræftede maskinen mit svar. Til sidst stemte vores resultater ikke overens: "Du tager fejl, svaret er X!" - "Nej", svarede jeg, "din maskine afkorter til to cifre. Den gik til tre cifre." Jeg justerede igen, og maskinen

bekræftede mit svar.

Omorganiseringen af vores aktiviteter under computeriseringen optog os alle i månedsvis. Det tvang os til at revurdere vores procedurer. Når jeg ser tilbage, vil jeg kalde det meget lærerigt. Men på det tidspunkt ville jeg have kaldt det noget andet.

Salgsprognoser

Da computeriseringen endelig var færdig, blev det endnu nemmere for mig at lave salgsprognoser.

En gang om ugen stillede jeg to tykke stakke med computerudskrifter op. De viste produktsalg i enheder fra den foregående uge, og år til dato for det år *og* for det foregående år. Hver division havde sit eget sæt kolonner, fordi de hver især havde et forskelligt sæsonmønster. Der var to divisioner på hver udskrift. Vi sporede *fire* separate markeder, fordi en af divisionerne havde et stort og *unik* "undermarked". (Bemærk: *Produktionsdivisionen* og en anden division med en lille produktlinje blev *ikke* inkluderet her).

Derefter beregnede jeg salgsprognoser for hvert produkt *i mit hoved*. Altid mandag morgen, fordi jeg ofte var lidt træt efter weekenden og ville have en *nem opgave*.

Disse fremskrivninger blev derefter brugt til at lave - håndskrevne (!) - registreringer på diagrammer for *hvert produkt* OG for hver *enkelt del, der blev brugt* i det pågældende produkt. (Nogle dele blev brugt i *flere* produkter, der blev solgt i *flere* afdelinger).

Derefter gennemgik jeg genbestillingspunkterne. (Den daglige genbestillingsliste og den daglige liste over åbne indkøbsordrer var to af de ting, der var blevet computeriseret).

Til sidst skrev jeg rekvisitionsformularerne til indkøbsordrerne. Kontorpersonalet indtastede dem på computeren og printede de faktiske indkøbsordrer ud.

Alt dette tog normalt omkring en halv dag.

Endelig en bøddel

Da den administrerende direktør havde besluttet at gå i gang med at interviewe *endnu en* leder, sad jeg på den *modsatte* side af ansættelsesbordet. Jeg var blevet *bøddlen* i stedet for den *dødsdømte*.

Det var oplysende. Den *første CV-udrensning* fik Hunnen Attila til at ligne Moder Theresa! Vi var mindre interesserede i at *finde gode kandidater* end i at *luge ud i de dårlige*. Enhver grund til at afvise en ansøger var velkommen.

Især to interviews står stadig klart i min hukommelse.

Den første interviewperson var en MBA. Han kendte alle buzz-ordene. Hver gang CEO'en stillede ham et spørgsmål, gav han et fancy svar. Desværre for ham var der et spørgsmål, som bare handlede om almindelig, gammeldags sund fornuft. Han dumpede.

Den anden interviewperson var nyuddannet fra universitetet. Han blev bedt om at komme med en markedsføringsplan for et af vores produkter og komme tilbage med den næste dag. Da han ankom, informerede han os selvtilfreds om, at han *ikke* ville levere en sådan plan, fordi han ikke mente, at vi skulle udnytte hans *ekspertise gratis*. CEO'en holdt masken og fortalte ham, at han forstod hans holdning. Men efter at den unge mand var gået, erklærede han: *Jeg ville aldrig ansætte den fyr!*

Jeg tænkte ved mig selv: *En universitetsgrad er ikke FÆRDIGgørelsen af en uddannelse. Det er kun BEGYNDELSEN. College er kun grundtræning. Ikke den øverste kommando!*

Gik glip af det med SÅ meget!

En ting vakte min nysgerrighed. Kandidaten havde svaret *rigtigt på* det *eneste* spørgsmål, jeg havde svaret *forkert på* i den test under min første ansættelsessamtale. Da jeg spurgte ham, sagde han, at han bare havde gættet.

Jeg kiggede på testen igen. Denne gang *læste* jeg faktisk *instruktionerne* i stedet for bare at se på prøvespørgsmålet. Mysteriet blev løst på et øjeblik.

Min FØRSTE fejl var ikke at læse instruktionerne!

Som mange mennesker af mit køn har jeg en naturlig aversion mod at læse instruktioner. Jeg havde lige kastet et blik på prøvesvaret og *fejlagtigt* antaget, at *kun* et 4/1-mønster var et acceptabelt svar. Da jeg genkendte et 2/2/1-mønster, *afviste* jeg det derfor blankt. (Jeg troede endda, at det var et lusket trick, fordi det var så indlysende).

Min ANDEN fejl var ikke at anvende "spilteori!"

FW havde for længe siden lært mig et meget grundlæggende koncept fra en type matematik, han kaldte *"spilteori"*.

Jeg har fundet "spilteori" ekstremt nyttig, især i *strategisk planlægning, beslutningstagning* og endda *livet generelt*.

Når du konfronteres med variabler, der er umulige at måle, skal du blot tildele

dem en værdi på "meget høj" (95%), "meget lav" (5%) eller "50/50" (hvor som helst mellem disse to ekstremer), så godt du kan. (Hvis du er i tvivl, så brug "50/50").

Jeg burde stadig have valgt det rigtige svar! På trods af min første fejl!

Teoretisk set ville jeg have haft en 50/50 chance i stedet for en chance ud af fire ved at vælge en af de fire andre muligheder tilfældigt. (Dette er baseret på antagelsen om, at jeg ville tildele en 50/50-værdi til spørgsmålet om, hvorvidt min afvisning af 2/2/1-forholdet var korrekt eller ej).

Under alle omstændigheder *anvendte jeg ofte dette koncept, når jeg håndterede komplekse problemer som leder*. Nogle gange ringede jeg endda til FW for at få bekræftet, at jeg havde anvendt det korrekt.

Denne taktiske fejl fra min side havde kostet mig en perfekt score med ét point.

I mellemtiden havde jeg lært mere om denne test:

Den højest mulige score var 60.

Min medpraktikant scorede 51.

Den tidligere højeste score i virksomhedens historie var 53.

Firmaet, der leverede testen, hævdede, at geni-niveauet var 55.

Jeg fik 59 point.

I mit tilfælde tror jeg, at "mønstergenkendelse" eller "abstrakt tænkning" ville være mere præcist end "IQ" eller "intelligens"... Vi er alle gode på nogle områder og ikke så gode på andre. Resultaterne afhænger af, hvor godt testen stemmer overens med disse områder. *Jeg ved med sikkerhed, at jeg er en KOMPLET IDIOT på nogle områder! Og jeg kan bevise det. Jeg kan fremlægge masser af vidner.*

Helt ærligt, selv hvis jeg havde fået en perfekt score, ville min eneste korrekte selvvurdering have været at sige til mig selv: *Hvis du var så forbandet klog, ville du have gjort det samme på HALVE TIDEN og med HALVE INDSATSEN!*

Bliv ikke selvtilfreds og kæphøj! Stræb altid efter at gøre det endnu bedre!

FW havde fortalt mig en historie om et af mine søskendes sportshold:

Hans sportshold blev meget godt. Det slog alle. Jeg syntes, de var ved at blive lidt for kæphøje. I den næste kamp satte jeg andetholdet ind i de første tre quarters. Jeg satte kun førsteholdet ind i det sidste kvarter. På det tidspunkt havde modstanderholdet en stor føring. Førsteholdet scorede hurtigt mange point. Men de tabte kampen med ET POINT!


NS KAMPFRUF
KAMPFSCHRIFT DER NATIONALSOZIALISTISCHEN
ARBEITERPARTEI AUSLANDS- UND AUFBAUORGANISATION
Heft 104 Erschienen 1979 20. April 2012 (132)

Der Kampf geht weiter !

Seit der Idee nach der Kapitulation der Wehrmacht am 8. Mai 1945 ist die nationalsozialistische Bewegung stärker als je zuvor in der Nachkriegszeit. Und zwar nicht nur in Deutschland, sondern auf globaler Ebene!

Identische von Massenmord, Verfolgung, Vertreibung und Verdrängung haben nicht nur geschichte, das Kette der gendliche Idee sondern auch gendliche Folgen. Adolf Hitler ist zurück.

Alle Nationalsozialisten und sonstige arbeitsfähige Volk- und Rassenmenschen sollten Schüler an Schüler im Kampf um die Erhaltung unserer weißen Völker.

Der Kampf ist erst richtig gewonnen, aber die Völker des Reiches sind Völker (V) - in begrenzter Weise nicht und Erhaltung, Überwindung und Konzentration.

Die rassenethische Güter ist den dabei, die Volkstugend - gegen alle weißen Völker (V) - in begrenzter Weise nicht und Erhaltung, Überwindung und Konzentration.

Die "Völker" oder "Völker", ist in Wahrheit ein Strömungskampf, ist ein Propagandakrieg zwischen oder auf einem kulturellen anderen der Idee Nationalsozialismus ist seine Pflicht!

Paul Hitler
Gerdhard Lenz


TROTZ VERBOT-NICHT TOT!


NS Nyhedsbrev
www.nsdapao.org
#1005 19.06.2022 (132)
NSDAP/AO: PO Box 6414 - Lincoln NE 68506 - USA

**Forreste rapport
Interview med Molly**

Tredje del

NSK: Dine aktuelle projekter er tydeligvis filosofiske og kunstrelaterede.

Beskriv venligst din holdning til sådanne emners betydning for politik.

Molly: Jeg forsøger stadig at opdatere fotografieret, men jeg har mest koncentreret mig om Adolf Hitler og menneskeligheden her (www.movingthecent.com/truth.htm). Jeg er nået op på 21 sider nu, og jeg har så meget mere at lave. At studere Anden Verdenskrig er et absolut minifelt af information. Man søger oplysninger om én ting og finder to andre ting, som man skal undersøge. Det føles lidt som om man er arkæolog og graver den begravede fortid frem. En fortid, som de fleste ikke vil have, at den kommer frem i lyset. Vi kan takke internettet igen for den store strøm af



 **the NEW ORDER**
Number 176 (132) Founded 1973 April 20, 2012 (132)

The Fight Goes On !

Seventy years after the capitulation of the Wehrmacht on May 8, 1945, the postwar National Socialist movement is stronger than ever not only in Germany, but throughout Europe.

Decades of mass murder, expulsion, persecution, and defilement have not sufficed to destroy the word of the brilliant idea of our much loved Führer Adolf Hitler.

All National Socialists and other racially-aware countrymen and racial kinmen fight side by side for the preservation.

The movement has indeed become stronger, but the danger of biological life death is also much greater today than in the past.

The desperate enemy is in the process of committing genocide against all White folk. His victims are non-White immigration, culture distortion, and re-education.

Whether "Völk" or "Völk", whether in election battle or street battle, whether armed with propaganda material or as a battlefield of a different kind every National Socialist must do his duty!

Paul Hitler
Gerdhard Lenz


TROTZ VERBOT-NICHT TOT!

NSDAP/AO er verdens største Nationalsocialistisk propagandaleverandør!

Trykte og online tidsskrifter på mange sprog
Hundredvis af bøger på mange sprog
Hundredvis af hjemmesider på mange sprog

**SS Defender
against Bolshevism**
by Reichsführer SS Heinrich Himmler



Translated from the SS Original

John Strickland Der Bittere Pflanz Book

**The Poisonous
Mushroom**



Translated from the Third Reich original
Der Giftpilz

Reichlich Bollmann

**Hitler
in Italy**



English / German Deutsch / English

**SS Viewpoint - Vol. 9
Wife and Family**



Theodor Fritsch

**The Sins of
High Finance**



Luftwaffe War Art
Die Luftwaffe im Bild



English - German / Deutsch - English

BOOKS - Translated from the Third Reich Originals!
www.third-reich-books.com



NSDAP/AO
Fight Back!



nsdapao.org

**Contact us to
find out how
YOU can help!**