



Boletim de Notícias NS

NSDAP/AO : PO Box 6414

Lincoln NE 68506 USA

www.nsdapao.org

#1145

23.02.2025 (136)

A educação de um génio do mal

por Gerhard Lauck

Parte 11

Capítulo Cinco

Tornar-me um executivo

Tens uma mente iídiche!

O maior elogio do diretor-geral

A entrevista

Quando entrei pela primeira vez pela porta da frente, fiquei um pouco surpreendido com a grande sala espartana cheia de secretárias e pessoas a falar ao telefone. Ao fundo, um homem idoso e pequeno chamou-me. Dirigi-me para lá e sentei-me.

O que ele me disse pareceu-me promissor.

Fundou a empresa na década de 1940, na sua cave, como uma operação de fabrico. Quando o seu negócio se tornou maior, comprou um edifício de tijolo. Quando a empresa cresceu ainda mais, ampliou o edifício e construiu mais armazéns.

A sua empresa era composta por três divisões. Tratava-se essencialmente de três actividades diferentes. Funcionavam sob o mesmo teto, com um pessoal que se sobrepunha.

Para além dele, havia dois quadros superiores: O diretor-geral, que dirigia o "escritório", e o vice-presidente de produção, que dirigia a "loja". Ambos tinham sido contratados logo a seguir ao liceu, ficaram e foram subindo na hierarquia. Desempenhavam bem as suas funções e conheciam bem os procedimentos da empresa.

Mas havia um problema.

Tinha-lhe sido diagnosticada uma doença incurável. Era uma daquelas doenças insidiosas que podem progredir *muito lentamente* ou *muito rapidamente*. Estava a preparar-se para o dia em que deixaria de poder gerir a sua empresa sozinho.

Ele queria contratar alguém para assumir gradualmente o seu papel de liderança na empresa. *E formar pessoalmente essa pessoa, um a um!* Ele sublinhou o valor desta formação. Eu concordei de todo o coração! *Esta era a oportunidade de uma vida!*

Já tinha feito *duas tentativas* para encontrar o homem certo. Ambas falharam. O primeiro homem foi despedido ao fim de seis meses. O segundo, o meu antecessor imediato, um *MBA (!)*, tinha durado dezoito meses antes de ser despedido. Anotei mentalmente que os gestores que vinham de fora tinham obviamente uma elevada taxa de mortalidade.

Os três executivos de topo reflectiram sobre a forma de encontrar o homem certo.

Foi então que o Vice-Presidente da Produção teve uma ideia: *em vez de contratar um homem mais velho e já com os seus hábitos estabelecidos, porque não contratar um jovem. Ele será mais adaptável. Depois treinamo-lo como fazemos as coisas aqui.*

Pensei para mim próprio: *Isto explica porque é que esta oportunidade se abriu para mim, apesar de não ter um diploma universitário ou QUALQUER formação formal em gestão. E porque é que a experiência em vendas por correspondência e publicações que constava do meu currículo me distinguia.*

Ele chamou o diretor-geral. Pediram-me para fazer um teste.

Há muitos anos que insistia para que todos os potenciais empregados que passassem no exame inicial fizessem esse teste. Ele dava muita importância a esse teste. Com base na experiência passada, explicou.

Na altura, não sabia qual era a minha pontuação nem o seu significado, mas sabia que me tinha saído muito bem. Era o tipo de coisa em que sou muito bom.

Em todo o caso, fui rapidamente contratado.

Formação

Cerca de uma semana depois de ter começado a trabalhar, um licenciado mais novo do que eu foi contratado para o *mesmo lugar de estagiário*. Fiquei surpreendido e preocupado. Ninguém tinha dito nada sobre *múltiplos* estagiários! Pensei que seria o único!

O meu colega mais novo disse-me uma vez: *Deito-me tarde. Não gosto de dormir. O sono é uma pequena parte da morte*. Isso fez-me sentir velho. Eu contrapus: *Eu gosto de dormir. Consigo dormir mais tempo do que consigo comer. Posso comer mais tempo do que posso beber. Posso beber mais tempo do que posso fazer amor*. Achei que era uma resposta inteligente. Mas continuava a sentir-me velho.

Mais tarde, soube que o outro estagiário tinha começado a fazer entrevistas *antes de mim*. Depois de várias entrevistas, tinha sido rejeitado. Mas ele não aceitava um "não" como resposta. Foi tão persistente na procura do lugar que o diretor-geral acabou por ceder e contratou-o.

Mais tarde, o Vice-Presidente da Produção disse-me que tinha sugerido não *um*, mas *dois* jovens. *Dois estagiários* não custavam mais do que *um MBA*. Além disso, havia a possibilidade de ter um apoio no caso de um deles não resultar.

Felizmente, ambos os estagiários de gestão tornaram-se rapidamente camaradas de armas em vez de rivais. Três factores contribuíram para isso:

Em primeiro lugar, o *sofrimento partilhado* da *formação caótica*.

Se eu tivesse treinado *os voluntários da minha organização sem fins lucrativos de uma forma* tão caótica, eles ter-se-iam despedido.... E se tivéssemos treinado as pessoas *da resistência clandestina* desta forma, teríamos ido todos parar à prisão.

Em segundo lugar, o nosso *inimigo comum*, ou seja, um par de supervisores bruscos que, por vezes, nos faziam passar um mau bocado.

Talvez se ressentissem do facto de o diretor-geral ter dado ordens estritas para que os dois estagiários fossem tratados por "Mister" e pelo apelido. Esta diretiva aplicava-se *apenas* a nós os dois e ao próprio diretor-geral. Os outros dois quadros superiores, que trabalhavam ali desde o liceu, eram geralmente tratados pelo primeiro nome.

Mais tarde, sem querer, irritei uma assistente. Quando lhe pedi para "ir buscar" algo, ela respondeu: *Eu não sou um cão! Eu não vou buscar!* Foi um erro inocente da minha parte. "Apanhar" não tem conotações negativas no Oeste. Nem os cães. A não ser, suponho, que uma fêmea pense que está a ser chamada de cão. Mas esta tinha uma figura muito bonita... Não que eu tenha reparado.

Em terceiro lugar, a empresa estava a crescer. Por isso, mesmo que um de nós estivesse destinado a *não conseguir o lugar de topo*, provavelmente continuaria a ser um executivo da empresa.

O diretor-geral disse a ambos os estagiários: *Sei que os supervisores são duros*

convosco. Se as coisas ficarem muito más, venham ter comigo. Eu dou-vos apoio!

Senti que ele era completamente sincero. Mas *também senti* que aqueles supervisores eram suficientemente espertos para nos minar, *apesar do* apoio do Diretor-Geral! Os meus dois antecessores tinham sido vítimas deles. Eu não os subestimaria. Creio que esta é uma das razões pelas quais durou muito mais tempo do que qualquer outro executivo da empresa, para além dos "vitalícios".

Mais tarde, quando o comportamento desses supervisores em relação a nós se tornou intolerável, o diretor-geral deu-lhes um bom sermão. Depois disso, foram um pouco menos ostensivos.

Toda a gente na empresa se dava bem.

Marketing geral versus marketing direto

Qual é a diferença?

Marketing geral: Uma agência de publicidade sofisticada concebe um anúncio para um cliente empresarial abastado. É espirituoso, bonito, engraçado e sexy. É bastante divertido. Toda a gente o adora. Só há um problema: ninguém se lembra do produto do cliente. Só o humor... e o decote.

Marketing direto: Campanhas de venda por correspondência que funcionam de facto! Tudo é pensado para *vender produtos!* As vendas são registadas, medidas e analisadas. Novos anúncios de teste são testados contra o anúncio de controlo.

Eu tive formação em marketing direto!

Redação de textos

O diretor-geral passou muito tempo a ensinar-nos como escrever um bom texto. Todos os anos, imprimíamos pelo menos três ou quatro catálogos diferentes para as diferentes divisões. As tiragens chegavam a *um milhão de exemplares* só para *um* dos nossos múltiplos catálogos a cores.

Estava aqui em causa muito dinheiro. A otimização era essencial.

Muitas vezes, agonizávamos com o mais ínfimo pormenor em reuniões em que estavam presentes três ou quatro executivos.

Isto não era um bilhete de agradecimento à avó pelos 5 dólares que ela te deu no teu aniversário!

Dados demográficos

Uma das principais razões pelas quais o diretor executivo me contratou foi o facto de achar que eu seria bom naquilo a que ele chamava "demografia".

Nos padrões actuais, isso é o mesmo que chamar a uma *enfermeira de escola* um *cirurgião cerebral*.

As vendas dos clientes eram registadas em cartões de índice de grandes dimensões. A análise exigia semanas de compilação e cálculo manual. Apesar de tudo isto, aceitei de bom grado a tarefa de "análise demográfica". Enquadrava-se no meu conjunto de competências e constituía uma excelente oportunidade para provar definitivamente o meu valor para a empresa.

As minhas "análises demográficas" revelaram-se *extremamente lucrativas* para a empresa logo nos primeiros dois anos. Isto aumentou consideravelmente a minha segurança no emprego e o meu bónus anual.

O erro do "Pass Through"

Eis uma história verídica espantosa:

Durante anos, o diretor executivo incluiu DOIS catálogos a cores em cada envio em massa!!!

A sua explicação: "passar através".

Eu sabia que isto era um disparate!

Mas, no início, eu ainda era demasiado nova para questionar abertamente esta situação. Ele podia ficar ofendido e eu podia ficar desempregada.

A primeira vez que falei nisso mais tarde, tive o cuidado de ser muito diplomático. E para provar o meu caso com números.

Depois de me ter ouvido pacientemente, respondeu-me: *Compreendo tudo o que acabaste de dizer. Faz sentido para mim. Não vejo nada de errado no seu raciocínio... Mas não me sinto à vontade para desistir do segundo catálogo.*

Não insisti. Pelo menos, ele tinha-me ouvido e reconhecido a minha lógica. E eu ainda tinha o meu emprego.

Mais tarde, quando estava a começar a estabelecer a minha reputação na empresa, voltei a falar no assunto. Desta vez, ele concordou. As nossas despesas de venda diminuíram *seis dígitos* todos os anos, sem qualquer impacto visível nas vendas.

Informatização

Quando comecei a trabalhar na empresa, esta ainda não tinha um computador.

Tínhamos uma máquina, quase do tamanho de um piano, que executava algumas das tarefas mais tarde informatizadas. Mas era tão complicada que só um empregado, para além do diretor-geral, sabia utilizá-la. (Não me lembro como se chamava).

O primeiro sistema de inventário que encontrei na empresa estava ainda em fase de desenvolvimento. Concebido apenas para *uma* divisão com *menos* produtos, consistia em cartões de índice de grandes dimensões com tabelas que tinham de ser preenchidas à mão.

Mas não funcionava corretamente. Por vezes, os números não se equilibravam!

O diretor-geral disse que não conseguia perceber porquê. Pediu-me que tentasse. Nessa noite, apercebi-me finalmente da solução. Na manhã seguinte, expliquei o motivo ao Diretor Executivo. Juntos, corrigimos o sistema.

No segundo ano em que lá estive, o diretor-geral decidiu informatizar a empresa.

Ninguém em toda a empresa sabia nada sobre computadores. Muito menos tinha qualquer experiência com eles. Exceto o outro estagiário, que tinha tirado um curso de informática na faculdade.

Depois dele, eu era provavelmente o que tinha *mais* experiência. Em criança, utilizava como papel de desenho grandes pilhas de impressões de computador descartadas. O meu pai tinha-as trazido da universidade para casa. De vez em quando, ouvia palavras como "Fortran" e "Cobalt". Eram algo chamado "linguagens informáticas".

O CEO disse-nos diretamente que não gostava da IBM. Nunca cheguei a saber porquê.

A equipa de vendas da IBM fez uma apresentação formal perante todo o nosso pessoal executivo e os supervisores do escritório. O vendedor falou primeiro, depois o técnico. Ele deixou-me mal impressionado. Com ou sem razão, fiquei com a impressão de que ele tinha uma "atitude".

Quando ele terminou, perguntei-lhe humildemente se o tinha percebido bem. Depois apresentei a "equação" - tal como a tinha entendido na sua apresentação - e perguntei-lhe se estava correcta.

Ele confirmou que a minha equação estava correcta.

Depois introduzi os valores numéricos para essa equação. E perguntei se estavam correctos.

Mais uma vez, ele confirmou que tudo estava correto.

Depois, passei os números pela minha cabeça, falando-os em voz alta. Do género: "Se $a = b$ e $c = d$ então $e = f$ ", etc. etc....

Mas os dois lados da equação não eram iguais!

Depois perguntei inocentemente: *O que é que **estou a** fazer mal?*

Silêncio total. Podia ter-se ouvido um alfinete a cair.

A IBM não conseguiu a venda. Adquirimos um sistema informático de um outro fabricante. O hardware, que incluía uma unidade central de processamento de 40 MB do tamanho de um pequeno frigorífico, algumas estações de trabalho e grandes impressoras matriciais de grande formato, custou cerca de 70.000 dólares. Também tivemos de contratar um programador para escrever o software, com um custo estimado de cerca de 30.000 dólares.

Depois disso, o outro estagiário disse-me: *Não precisas de um computador. Tu és um computador.*

Quando o Diretor-Geral pediu ao Diretor-Geral para utilizar a calculadora para calcular alguns números durante uma reunião de pessoal, eu estava a fazer as contas na minha cabeça mais depressa do que a máquina. Depois, a máquina confirmava a minha resposta. Finalmente, os nossos resultados não coincidiam: "Estás enganado, a resposta é X!" - "Não", respondi, "a tua máquina trincou em dois dígitos. Ela tinha três dígitos". Reajustada, a máquina confirmou a minha resposta.

A reorganização das nossas operações durante a informatização ocupou-nos a todos durante meses. Obrigou-nos a reavaliar os nossos procedimentos. Olhando para trás, diria que foi muito educativo. Mas, na altura, ter-lhe-ia chamado outra coisa.

Projeções de vendas

Quando o processo de informatização ficou finalmente concluído, as projecções de vendas tornaram-se ainda mais fáceis para mim.

Uma vez por semana, eu alinhava duas pilhas grossas de impressões informáticas. Mostravam as vendas de produtos em unidades da semana anterior e as vendas do ano até à data para esse ano *e* para o ano anterior. Cada divisão tinha o seu próprio conjunto de colunas, porque cada uma tinha um padrão sazonal diferente. Havia duas divisões em cada impressão. Acompanhámos *quatro* mercados distintos, porque uma divisão tinha um "submercado" grande e *único*. [Nota: A *divisão de fabrico* e uma outra divisão com uma pequena linha de produtos *não* foram incluídas aqui].

Depois, calculava as projecções de vendas de cada produto *na minha cabeça*. Sempre à segunda-feira de manhã, porque muitas vezes estava um pouco cansado depois do fim de semana e queria uma *tarefa fácil*.

Estas projecções eram depois utilizadas para fazer registos- manuscritos (!) - em

tabelas para *cada produto* E para *cada peça individual* utilizada nesse produto. (Algumas peças eram utilizadas em *vários* produtos vendidos em *várias* divisões).

Depois, revi os pontos de encomenda. (A lista diária de encomendas e a lista diária de pedidos em aberto eram duas das coisas que tinham sido informatizadas).

Por fim, redigia os formulários de requisição das ordens de compra. O pessoal de escritório introduzia-os no computador e imprimia as ordens de compra efetivas.

Normalmente, tudo isto demorava cerca de meio dia.

Finalmente o carrasco

Na altura em que o diretor-geral decidiu começar a entrevistar *mais um* diretor, eu estava sentado no lado *oposto* do balcão de contratação. Tinha-me tornado o *carrasco* em vez do *condenado*.

Isto foi esclarecedor. *A limpeza inicial do currículo* fez com que Átila, o Huno, parecesse a Madre Teresa! Estávamos menos interessados em *encontrar bons candidatos* do que em *eliminar os maus*. Qualquer razão para rejeitar um candidato era bem-vinda.

Duas entrevistas em particular continuam a destacar-se na minha memória.

O primeiro entrevistado era um MBA. Conhecia as palavras da moda. Sempre que o diretor-geral lhe fazia uma pergunta, ele dava uma resposta sofisticada. Infelizmente para ele, uma das perguntas resumia-se ao simples bom senso. Ele chumbou.

O segundo entrevistado era um licenciado acabado de sair da faculdade. Pediram-lhe que elaborasse um plano de marketing para um dos nossos produtos e que o apresentasse no dia seguinte. Quando chegou, informou-nos presunçosamente que *não* iria fornecer esse plano, porque não achava que devêssemos tirar partido dos seus *conhecimentos gratuitamente*. O diretor-geral manteve a cara séria e disse-lhe que compreendia a sua posição. Mas depois de o jovem ter saído, declarou: *De maneira nenhuma eu contrataria aquele tipo!*

Pensei para mim próprio: *Um diploma universitário não é a CONCLUSÃO de uma educação. É apenas o INÍCIO. A faculdade é apenas a formação de base. Não o alto comando!*

Falhou por TANTO!

Uma coisa despertou a minha curiosidade. Aquele candidato tinha *acertado na*

única pergunta que eu tinha *errado* naquele teste durante a minha primeira entrevista de emprego. Quando lhe perguntei, ele disse que tinha apenas adivinhado.

Dei outra olhadela ao teste. Desta vez, li de facto *as instruções* em vez de olhar apenas para o exemplo de pergunta. O mistério foi resolvido num instante.

O meu PRIMEIRO erro foi não ter lido as instruções!

Tal como muitos seres humanos do meu género, tenho uma aversão natural à leitura de instruções. Tinha acabado de olhar para o exemplo de resposta e presumia *erradamente* que *apenas* um padrão 4/1 era uma resposta aceitável. Por isso, quando reconheci um padrão 2/2/1, rejeitei-o de imediato. (Até pensei que fosse algum tipo de truque sorrateiro, por ser tão óbvio).

O meu SEGUNDO erro foi não ter aplicado a teoria dos jogos!"

Há muito tempo que FW me tinha ensinado um conceito muito básico de um tipo de matemática a que chamava *teoria dos jogos*."

Considero a "teoria dos jogos" extremamente útil, especialmente no *planeamento estratégico*, na *tomada de decisões* e mesmo na *vida em geral*.

Quando confrontado com variáveis impossíveis de avaliar, atribua-lhes simplesmente um valor "muito elevado" (95%), "muito baixo" (5%) ou "50/50" (entre estes dois extremos) da melhor forma possível. (Em caso de dúvida, use "50/50").

Mesmo assim, devia ter escolhido a resposta correcta! Apesar do meu primeiro erro!

Teoricamente, eu teria tido uma hipótese de 50/50 em vez de uma hipótese em quatro de escolher uma das outras quatro opções ao acaso. (Isto baseia-se na presunção de que eu atribuiria um valor de 50/50 à questão de saber se a minha rejeição da relação 2/2/1 estava ou não correcta).

Em todo o caso, *como executivo, apliquei frequentemente este conceito quando lidava com problemas complexos*. Por vezes, até telefonava à FW para confirmar que o tinha aplicado correctamente.

Este erro tático da minha parte custou-me uma pontuação perfeita por um ponto.

Entretanto, fiquei a saber mais sobre este teste:

A pontuação máxima possível era de 60.

O meu colega estagiário teve 51 pontos.

A anterior pontuação mais elevada na história da empresa foi de 53.

A empresa que forneceu o teste afirmou que o nível de genialidade era de 55.

Tive 59 pontos.

No meu caso, creio que "reconhecimento de padrões" ou "pensamento abstrato" seriam mais exactos do que "Q.I." ou "inteligência"... Todos nós somos bons em algumas áreas e não tão bons noutras. As pontuações dependem de quão bem o teste se alinha com essas áreas. *Eu sei com toda a certeza que sou um completo*

idiota em algumas áreas! E posso prová-lo. Posso fornecer muitas testemunhas.

Francamente, mesmo que tivesse tido uma nota perfeita, a minha única auto-avaliação correcta teria sido dizer a mim próprio: *Se fosses assim tão inteligente, terias feito a mesma coisa em METADE DO TEMPO e com METADE DO ESFORÇO!*

Não se tornem presunçosos e convencidos! Esforça-te sempre por fazer ainda melhor!

FW tinha-me contado uma história sobre uma das equipas desportivas dos meus irmãos:

A sua equipa desportiva tornou-se muito boa. Ganhava a toda a gente. Achei que estavam a ficar demasiado convencidos. No jogo seguinte, pus os segundos classificados nos primeiros três quartos. Só coloquei os primeiros no último quarto. Nessa altura, a equipa adversária tinha uma grande vantagem. A equipa principal rapidamente acumulou pontos. Mas perderam o jogo por UM PONTO!


NS KAMPFRUF
KAMPFSCHRIFT DER NATIONALSOZIALISTISCHEN DEUTSCHEN ARBEITSPARTEI AUSLANDS- UND AUFBAUORGANISATION
September 1979 April 2007 (128)

Der Kampf geht weiter !

Seitdem ich 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!

Artikel über Massenmord, Verfolgung, Vertreibung und Verleumdung haben nicht aufgehört, die Leute die gerade ihre eigenen halb geliebten Führer Adolf Hitler zu verehren.

Alle Nationalsozialisten sind weiterhin arbeitslos, Verfolgung und Ermordungen sind weiterhin ein Schicksal im Kampf um die Erlangung unserer verlorenen Völker.

Der Kampf ist zwar stärker geworden, aber die Größe des biologischen Völkertod ist heute noch größer als in der Vergangenheit.

Der unermüdete Kampf ist aber dabei, den Völkertod - gegen alle weissen Völker (V - zu befragen, keine Mörder und Ermordung, Überlebende und Kampferwartung.

Oh "japs" oder "illegals", ich bin stolz auf euch als "Kampfer" oder "Kampferinnen", die mit Propagandaarbeiten beteiligt sind und einen Völkertod erleben, der heute Nationalsozialisten ist seine Pflicht!

*Hitler!
Gottfried Lank*



TROTZ VERBOT NICHT TOT!


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

Relatório Frontal
Entrevista com Molly
Terceira parte

NSK: Os seus projectos actuais são obviamente filosóficos e relacionados com a arte.

Por favor, descreva a sua opinião sobre o impacto de tais tópicos na política.

Molly: Bem, ainda tenho de actualizar a galeria de fotografias, mas sobretudo tenho-me concentrado em Adolf Hitler e no Edoardo da Humanidade (www.mountingthescientist.com/truth.htm). Estou agora com 21 páginas, e tenho muito mais para fazer. Estudiar a II Guerra Mundial é um campo minado absoluto de informação. Procuramos informação sobre uma coisa e encontramos mais duas coisas para pesquisar. Sente-se um pouco como se fosse um arqueólogo, desenterrando o passado.



 **the NEW ORDER**
Number 176 (2021) Founded 1974 April 20, 2022 (128)

The Fight Goes On !

Seventy years after the capitulation of the Wehrmacht on May 8, 1945, the greater 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 seed of the brilliant idea of our much loved Führer Adolf Hitler.

All National Socialists and other racially-aware counterparty and racial kinship fight side by side for the preservation of our White folk.

The movement has indeed become stronger, but the danger of biological folk 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 means are now White immigration, subtle distortion, and neo-stalinism.

Whether "japs" or "illegals", whether in election halls or street battles, whether armed with propaganda material or as a battlefield of a different kind: every National Socialist must do his duty!

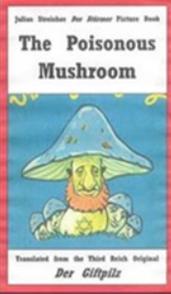
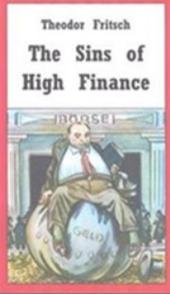
*Hitler!
Gottfried Lank*



TROTZ VERBOT NICHT TOT!

O NSDAP/AO é o maior fornecedor Mundo da propaganda nacional-socialista!

Revistas impressas e online em vários idiomas
Centenas de livros em quase uma dúzia de idiomas
Mais de 100 sites em dezenas de idiomas

<p>SS Defender against Bolshevism by Reichführer SS Reichlich Blunder</p>  <p>Translated from the SS Original</p>	<p><i>Julius Streicher Der Hitlers Feindes Feind</i></p> <p>The Poisonous Mushroom</p>  <p>Translated from the Third Reich Original <i>Der Giftpilz</i></p>	<p>Reichlich Blunder</p> <p>Hitler in Italy</p>  <p>English / German / French / English</p>	<p>SS Viewpoint - Vol. 9 Wife and Family</p> 	<p>Theodor Fritsch</p> <p>The Sins of High Finance</p> 	<p>Luftwaffe War Art Die Luftwaffe im Bild</p>  <p>English - German / French - English</p>
---	---	---	---	---	--

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!