

## Öffentliche Feststellung zur Rechtsunsicherheit ALLER „BRD-Bediensteten“

**„Jedermann muß, um sein eigenes Verhalten darauf einrichten zu können, in der Lage sein, den räumlichen Geltungsbereich eines Gesetzes ohne weiteres feststellen können. Ein Gesetz das hierüber Zweifel aufkommen läßt, ist unbestimmt und deshalb wegen Verstoßes gegen das Gebot der Rechtsicherheit ungültig.“** (BVerwGE 17, 192 = DVBl 1964, 147)

**Warum die „BRD“ – auch ohne Finanz- und Wirtschaftskrise - unweigerlich untergehen muß und parlamentarische Demokratie niemals funktionieren kann. Somit bereinigt sich die gesamte Lage von alleine und wir werden – „automatisiert“ – mit Hilfe der kosmischen Gesetzgebung, dieses „Problem“ von selber los. Mit der persönlichen Entscheidung jedes einzelnen, der betroffen ist, wie er aus dieser „Nummer“ je wieder rauskommen will!**

Die Fähigkeit zur Menschenführung, gleichgültig ob in Politik, Wirtschaft oder Verwaltung ausgeübt, erfordert ein hohes Maß an Mut und innerer Kraft. Wer führen will, darf nicht ängstlich, zurückhaltend oder zögerlich sein. Der Führende muß die drohenden Gefahren erkennen und den Mut haben, sich ihnen entgegenzustellen. Er trägt die Verantwortung für die Menschen, die ihm anvertraut sind. Er muß ihnen Schutz, Sicherheit und Rückhalt geben – gerade in schwierigen Situationen.

Denn: Sobald er seiner Verantwortung, seinen Aufgaben nicht gerecht wird, werden sich seine Mitarbeiter von ihm abwenden. Er wird seine Führungsposition schneller verlieren, als er vermutet hat.

Die Risiken, auf die eine Führungspersönlichkeit stoßen kann, sind sehr groß. Es bedarf, um solche Schwierigkeiten zu bewältigen, nicht allein eines guten Charakters und eines scharfen Verstandes. Führung erfordert auch den Mut zu schnellen, zu spontanen Entschlüssen.

Menschen mit Führungsqualitäten wägen nicht das Für und Wider ihres Eintretens ab. Sie erkennen ihre Aufgabe und stellen nicht die Frage nach den persönlichen Vor- oder Nachteilen, die sich aus einer bestimmten Handlung ergeben könnten.

Ihr Platz ist zwischen zwei Polen: Zwischen der Gefahr und den eigenen Mitarbeitern. Ihre Aufgabe ist es: Der Gefahr entgegenzutreten und dabei gleichzeitig die Menschen zu schützen, die ihnen anvertraut sind.

Für Sie heißt das: Wenn Sie, als Führungspersönlichkeit auftreten wollen, dürfen Sie nicht warten, bis Ihnen andere den Weg ebnen, bis andere die Gefahren und Hindernisse aus dem Weg geräumt haben.

Sie selbst müssen entschlossen handeln, Sie müssen anderen zuvorkommen. Sie müssen sich der Herausforderung stellen. Sonst sind es am Ende Sie, der von den Gefahren überrollt wird.

Nur wenn Sie diese Grundsätze beherzigen und in die Tat umsetzen, nur dann werden Sie als Führungspersönlichkeit anerkannt und respektiert werden. Im folgenden werden die wichtigsten Eigenschaften aufgeführt, die Führungspersönlichkeiten auszeichnen.

### **1. Unerschütterlicher Mut**

Nur Menschen, die den nötigen Mut aufbringen, die das nötige Selbstvertrauen haben, werden als Führungspersönlichkeit anerkannt. Die Voraussetzung für diese Eigenschaft: Die Fähigkeit zur objektiven Selbsteinschätzung. Und eine genaue Kenntnis der Notwendigkeiten, Anforderungen und Aufgaben des jeweiligen Berufs.

### **2. Selbstbeherrschung**

Nur wer sich auch in schwierigen Situationen unter Kontrolle hat, wer auch in heiklen Fällen die Beherrschung nicht verliert, sondern die Fassung wahrt, der wird den Aufgaben einer Führungspersönlichkeit gerecht. Er wird für seine Mitarbeiter ein großes Vorbild sein. Ein Vorbild, dem sie gern nacheifern werden.

### **3. Ausgeprägter Gerechtigkeitssinn**

Das Gefühl für anständiges und ehrliches Verhalten, für unbestechliche Gerechtigkeit ist eine unabdingbare Voraussetzung. Nur diese Eigenschaften garantieren, daß ein Vorgesetzter von seinen Mitarbeitern geachtet und anerkannt wird.

#### **4. Unbeirrbarkeit**

Wankelmut, Unbeständigkeit, der ständige Wechsel von Anschauungen und Ansichten wird auch die besten Absichten scheitern lassen. Nur wer sein Ziel unbeirrbar ansteuert, wer sich nicht von seinem Weg abbringen läßt, der ist dazu in der Lage, andere Menschen zum Erfolg zu führen.

#### **5. Feste Pläne**

Eine Führungspersönlichkeit zeichnet sich dadurch aus, daß sie feste Absichten und Pläne hat. Und daß sie diese Vorhaben auch konsequent durchführt. Wer den Erfolg vom Zufall abhängig macht, wer ohne wohldurchdachtes und zielgerichtetes Konzept arbeitet, der wird seine Absichten nicht in die Tat umsetzen können. Der wird seine Ziele nicht verwirklichen können.

#### **6. Hohe Erwartungen zu erfüllen und zu übertreffen**

Eine Führungsposition bringt es unweigerlich mit sich, daß ihr Inhaber hohen Erwartungen und Ansprüchen gerecht werden muß. In einer Führungsstellung wird mehr verlangt und mehr gefordert als in untergeordneten Aufgabenbereichen. Das heißt: Eine Führungspersönlichkeit muß immer mehr leisten, als von ihren Mitarbeitern erwartet wird.

#### **7. Eine angenehme, vorbildhafte Persönlichkeit**

Um die Achtung und den Respekt der Mitarbeiter zu genießen, bedarf es einer Voraussetzung: Die Führungspersönlichkeit zeichnet sich durch hervorragende menschliche Qualitäten aus. Unzuverlässige, nachlässige, unpünktliche und unordentliche Menschen dagegen werden den Ansprüchen einer Führungsposition nicht gerecht.

#### **8. Verständnis für die Mitarbeiter**

Die Fähigkeit, sich in die Lage anderer Menschen versetzen zu können, sich in sie hineinzudenken, zählt zu den Grundvoraussetzungen, die eine Führungskraft mitbringen muß. Das heißt: Verständnis aufbringen für die Mitarbeiter, für ihre Wünsche, aber auch für ihre Sorgen und Nöte.

#### **9. Ein Auge fürs Detail**

Der Erfolgreiche wird auch ein Gespür für die scheinbaren Kleinigkeiten, die scheinbaren Nebensächlichkeiten haben. Er weiß solche Details richtig einzuschätzen und ihnen die nötige Aufmerksamkeit zu widmen.

#### **10. Die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen**

Führungspersönlichkeiten sind bereit, Verantwortung zu übernehmen, gerade dann, wenn es um Versäumnisse und Fehler ihrer Mitarbeiter geht. Sie scheuen sich nicht, die Folgen dieses Fehlverhaltens zu tragen, denn sie wissen: Die Flucht aus der Verantwortung würde dem eigenen Sturz gleichkommen. Das heißt: Der Vorgesetzte ist immer für die mangelhaften Leistungen seiner Mitarbeiter verantwortlich.

#### **11. Die Fähigkeit zur Zusammenarbeit**

Eine Führungspersönlichkeit versteht es, die Mitarbeiter so zu motivieren, so anzuregen, daß sie zur sinnvollen und erfolgreichen Zusammenarbeit bereit sind. Nur diese tatkräftige Unterstützung, nur die Bereitschaft zum gemeinsamen Handeln, die der Führungskraft von ihren Mitarbeitern entgegengebracht wird, garantiert ihren eigenen Erfolg, ihre eigene, hervorgehobene Stellung.

#### **12. Ehrlichkeit und Wahrheitsliebe**

Dauerhafter Erfolg ist nur dann gewährleistet, wenn sich die Führungspersönlichkeit die Prinzipien der Rechtschaffenheit, Ehrlichkeit und Wahrheit zu eigen macht. Nachdem wir auf diese Weise die Gründe kennen gelernt haben, die die erfolgreiche Bewältigung einer Führungsaufgabe charakterisieren, nachdem wir erfahren haben, was eine Führungspersönlichkeit zu leisten und zu beachten hat, wollen wir unser Augenmerk auf einen nicht minder wichtigen Bereich richten. Wir wollen uns die Aspekte vor Augen führen, die in der Regel das Scheitern einer Führungskraft bewirken. Denn: Es ist mindestens ebenso wichtig, zu wissen, was man vermeiden muß, was man nicht tun darf, will man tatsächlich dauerhaft erfolgreich sein.

#### **Die Gründe für das Scheitern von Führungskräften:**

### **1. Mangelnde Aufmerksamkeit für Details**

Wer in einer Führungsposition für scheinbar unbedeutende und nebensächliche Aufgaben keine Zeit zu haben glaubt, wer vorgibt, zu beschäftigt zu sein, der wird bald in große Schwierigkeiten kommen. Eine Führungskraft muß jederzeit dazu in der Lage sein, ihre Pläne einer veränderten Situation anzupassen. Eine Führungskraft muß flexibel reagieren können – und dringliche Angelegenheiten auch entsprechend rasch erledigen.

Wer seine Aufgaben nicht sicher im Griff hat, der gesteht damit seine Unfähigkeit ein. Die Unfähigkeit, Führungsaufgaben verantwortlich wahrzunehmen. Eine weitere Fähigkeit ist unerlässlich: Eine Führungspersönlichkeit muß dazu in der Lage sein, Aufgaben zu delegieren. Das heißt: Sie muß wissen, welche Arbeiten bestimmten fähigen Mitarbeitern übertragen und anvertraut werden können.

### **2. Die Abneigung gegen das Ausführen anspruchsloser Tätigkeiten**

Eine wirkliche Führungspersönlichkeit darf sich auch für einfache und anspruchslose Arbeiten nicht zu schade sein, wenn die Umstände deren Ausführung verlangen. Das heißt: In einer entsprechenden Situation muß eine Führungskraft jene Arbeiten ohne Zögern verrichten, die sonst untergeordneten Mitarbeitern zufallen.

### **3. Der Irrglaube, allein für theoretisches Wissen bezahlt zu werden**

Viele Menschen, denen Führungsaufgaben anvertraut sind, scheitern, weil sie einem Irrtum unterliegen: Sie glauben, ihre Position sei schon deshalb gesichert, sie hätten schon allein deshalb ein hohes Einkommen verdient, weil sie über das notwendige theoretische Wissen verfügen. Dem ist nicht so: Allein die erfolgreiche Umsetzung dieses Wissens in die Praxis, allein die tatsächliche Leistung rechtfertigt eine angemessene Bezahlung. Wer sich nicht ständig in der Ausführung seiner Arbeiten bewährt, wer nicht ständig den Beweis für die Nützlichkeit und Rentabilität seiner Arbeit erbringt, der wird eine Führungsposition nur allzusehr schnell verlieren.

### **4. Die Angst vor möglichen Konkurrenten und Nachfolgern**

Wer sich seiner Position nicht sicher ist, wer mit der ständigen Angst lebt, von anderen ausgebootet, von anderen Mitarbeitern verdrängt zu werden, der wird erleben, daß dies früher oder später auch tatsächlich geschieht. Eine wirkliche Führungskraft wird souveräner und selbstbewußter vorgehen: Sie wird um sich einen Kreis fähiger Mitarbeiter versammeln und diese mit entsprechend anspruchsvollen Aufgaben betrauen. Nur auf diese Weise ist es gewährleistet, daß ein hohes Maß an qualifizierter Arbeit bewältigt wird. Dank seiner Fachkenntnisse und seiner persönlichen Qualitäten wird der Vorgesetzte dazu in der Lage sein, seine Mitarbeiter anzuspornen, sie zu großen Leistungen zu führen. Zu Höchstleistungen, die die Mitarbeiter ohne seine Unterstützung, ohne seine Mithilfe niemals vollbringen könnten. Eine Führungspersönlichkeit ist sich der Tatsache bewußt: Der richtige Einsatz der Kräfte der Mitarbeiter erbringt viel, viel mehr, als der Führende allein zu leisten imstande wäre.

### **5. Der Mangel an Phantasie**

Ohne schöpferisches Denken, ohne die nötige Vorstellungskraft wird es einem mit Führungsaufgaben betrauten Menschen nicht gelingen, erfolversprechende Pläne zu entwickeln und in schwierigen Situationen einen plausiblen und angemessenen Ausweg zu finden.

### **6. Selbstsucht**

Einer der größten Fehler, den eine Führungskraft begehen kann, besteht darin, sich selbst immer wieder in den Mittelpunkt des Interesses rücken zu wollen. Immer wieder selbst um Anerkennung und Aufmerksamkeit nachzusuchen. Das Gegenteil ist richtig und zweckmäßig: Aufgabe der Führungspersönlichkeit ist es, die eigenen Mitarbeiter zu loben, ihre Verdienste hervorzuheben. Solche Zuwendung stellt einen größeren Leistungsansporn dar als jede noch so hohe Bezahlung.

### **7. Maßlosigkeit**

Eine Führungskraft, der die Maßstäbe verloren gehen, die ihre eigenen Grenzen nicht mehr erkennt, wird das Vertrauen ihrer Mitarbeiter schnell verlieren. Zudem führen Maßlosigkeit und Unbeherrschtheit zwangsläufig zu einem Verlust an Lebenskraft und Energie.

### **8. Fehlende Loyalität**

Der Mangel an Loyalität ist einer der wichtigsten Gründe für das Scheitern von Führungskräften. Wer sich seinem Unternehmen, seinen Geschäftspartnern, seinem Vorgesetzten wie seinen Mitarbeitern gegenüber nicht loyal verhält, wer die gebotene Treue und Redlichkeit vermissen läßt, der wird bald scheitern. Wer es an Zuverlässigkeit und Anständigkeit fehlen läßt, wird schnell Verachtung erfahren, er wird als Führungskraft nicht mehr anerkannt. Fehlende Loyalität ist die Hauptursache für menschliches und berufliches Versagen.

### **9. Autoritäres Auftreten**

Autoritäres und herrschsüchtiges Gebaren, das Herausstreichen der eigenen Position wird bei den Mitarbeitern immer negative Folgen zeitigen. Sie werden Furcht empfinden und Unsicherheit zeigen, wo Vertrauen und Selbstbewusstsein gefragt wären.

Eine erfolgreiche Führungspersönlichkeit ist sich ihrer Möglichkeiten bewußt, sie wird es in keinem Fall nötig haben, den starken Mann zu spielen. Sie hat Erfolg, weil sie die wirklich wichtigen Tugenden und Fähigkeiten besitzt: Zugänglichkeit, Verständnis, Unparteilichkeit und Fachwissen.

### **10. Das Hervorheben von Titeln**

Eine Führungskraft, die auf ihre Titel zu großen Wert legt, verrät sich selbst: Sie zeigt, daß sie in den wirklich wichtigen Bereichen nicht viel zu bieten hat. Wer glaubt, Achtung und Anerkennung nur aufgrund solcher Titel erwerben zu können, der wird immer das Gegenteil erreichen. Am Ende kann es gar geschehen, daß er überhaupt nicht mehr ernst genommen wird.

Für eine Führungspersönlichkeit gilt: Das Zimmer des Chefs steht jedem Mitarbeiter offen. Er hat es auch nicht nötig, seine Räumlichkeiten mit überflüssigen Luxusartikeln auszustaffieren.

Die obengenannten zehn Punkte stellen die häufigsten Ursachen für das Scheitern von Führungskräften dar.

Wenn jemand eine Führungsposition anstrebt, muß er sich dieser Erkenntnisse immer bewußt sein, Er muss sie sich gut einprägen. Nur auf diese Weise kann er ähnliches Fehlverhalten vermeiden.

Und genau die positiven Punkte sind bei der „BRD-Bundesregierung“ **NICHT** vorhanden, weil es sich um eine Firma und keinen souveränen Recht(s)staat handelt. Alle „Handlungsweisen“ beruhen auf absoluter Rechtsunsicherheit und Strukturen eines untergehenden Gewerbebetriebes in seiner Offensichtlichkeit, zum Leiden des Volkes! KEINER der selbsternannten „BRD-Bediensteten“ hat irgendetwas verstanden, weder SEINE Tätigkeit, noch die Aufgabe die er für das deutsche Volk übernehmen MUSSTE!

Mit ehemaligen Hubschraubermechanikern und ehemaligen Bordelleiterinnen, kann man kein Volk führen (ect.). Geschweige denn mit einer „Kanzlerin“; die in ihrer ethischen Position alles an die Wand fährt was man sich nur vorstellen kann... Eben, weil es sich hier NICHT um einen „Volksführer“, sondern um einen Geschäftsführer handelt.

Und das deutsche Volk merkt immer noch nichts, auf Grund fehlender und so wichtiger Courage, ohne zu begreifen, dass es das VOLK ist!

Die „Führungsposition“ der „BRD“ als „Verwaltungsorgan“ ist mehr als am Ende. Dieses haben sich alle Beteiligten selbst zu zuschreiben, weil sie seit 1945 das deutsche Volk nicht am gesellschaftlichen Leben teilnehmen lassen und systematisch aufgebaut belügen, sondern – wie wir heute am Konsumterror feststellen können – den Mensch als ersetzbare Ware behandeln. Und der deutsche Bürger geht heute immer noch wählen und wundert sich das es ihm immer schlechter geht. Nur um seine Stimme in ein Beerdigungsgefäß zu stecken. In ein „URNE“.

*Recherchiert von Jörg Erdmannsky, Kommissar und Vorstand EZfMR (Europäisches Zentrum für Menschenrechte), Humanist, Patriot und Lebensberater im Februar 2009*

<http://www.nationales-wissen.de>