

# Der Cinderella-Komplex

Noch immer ist es für Frauen schwierig, in Führungspositionen zu gelangen. Sie müssen lernen, nach männlichen Regeln zu spielen, sagt unsere Autorin

VON SUSANNE KLEINHENZ

Vor fast zehn Jahren habe ich mit meinem ersten Buch die These „Das 21. Jahrhundert ist weiblich“ aufgestellt. Heute werde ich oft gefragt, aber vor allem frage ich mich selbst: „Stimmt das?“, oder ist in den letzten Jahren irgendetwas dazwischengekommen? Die Chancen sind da, aber wir müssen Sie ergreifen – und wir müssen darum kämpfen. Für uns, für den Fortschritt – und gegen das Establishment der weißen alten Männer. Dazu ist es vonnöten, ihre Spielregeln zu erlernen, um in die heiligen Hallen der Macht aufzusteigen und schließlich etwas zu verändern. Jedes Mal, wenn sich eine Frau von einem Mann freiwillig unterdrücken lässt, also die Möglichkeit hätte, Nein zu sagen, aber stattdessen sich selbst aufgibt, um ihm zu gefallen, wächst mir ein graues Haar. Bitte helfen Sie mir, dass ich blond bleibe – und nicht täglich sie färben lassen muss.

In den Aufsichtsräten hat sich der Frauenanteil aufgrund der gesetzlichen Quote gut entwickelt, liegt aber mit 22 Prozent noch weit unter dem Erwünschten. Die Entwicklung der letzten zehn Jahre macht jedoch Hoffnung. Nicht so gut sieht es hingegen bei der Entwicklung in den Vorständen aus. Dies sollte in den nächsten Jahren unbedingt verbessert werden – entweder ebenfalls durch Quotenregelungen, die Einsicht der Vorstände, dass gemischte Teams mehr Erfolg bringen, oder eben dadurch, dass sich viele Frauen den Weg durch die gläserne Decke nach oben erkämpfen.

Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind mannigfaltig, und das soll sich auch gar nicht ändern. Das Letzte, für das ich hier plädieren möchte, ist Gleichmacherei. Uns Frauen muss jedoch bewusst sein, dass Männer in den meisten Unternehmen die Nase vorn haben, weil diese Firmen eben nach männlichen Regeln spielen – und wir Frauen diese Regeln erst einmal lernen müssen. Auch wenn es gut wäre, wenn sie irgendwann verändert würden, damit Organisationen nicht mehr nur ein Platz der Macht, Herrschaft und oft des Schreckens sind, sondern Orte, an denen sich Menschen gerne aufhalten und gesund bleiben können. In all meinen Coachings, aber auch im Rückblick auf 25 Jahre Karriere in Konzernen kam ich zu folgendem Schluss: Was uns Frauen am meisten fehlt, ist ein geschickter und erfolgreicher Umgang mit Macht. Es sind nicht nur das Geschlecht, die Fähigkeiten oder der Widerstand der herrschenden Männer, die Frauen nicht nach oben kommen lassen.

Folgende Punkte sollten sich Frauen zu Gemüte führen und ihr eigenes Denkmuster damit abgleichen, um zukünftig nicht mehr der männlichen Konkurrenz zu unterliegen: 1. Männer verstehen ihre Führungsaufgabe meist als eine Rolle, die es auszufüllen gilt – im Sinne der Unternehmung, aber auch im Sinne des eigenen Weiterkommens. Frauen hingegen sind wesentlich mehr identifiziert mit ihrer Verantwortung als Führungskraft. 2. Männer haben eine stärkere Karriereorientierung, Frauen häufig eine höhere Inhaltsorientierung und die Sehnsucht nach einem angenehmen Arbeitsklima. Die Frage, wer im Konkurrenzkampf länger durchhält, lässt sich leider schnell zu Ungunsten der Frauen beantworten. (Es geht mir nicht darum, zu hinterfragen, welche Haltung gesünder ist, ich will nur aufzeigen, warum die Frauen noch im Hintertreffen sind – und die Möglichkeiten nennen, es zu verändern.) 3. Macht hat für Männer einen hohen Stellenwert – und sie verstehen es, diese strategisch auf-



**Hinderlicher Weiblichkeitsmythos.** „Aber mein Chef weiß doch, dass ich die Fortbildung gern machen will.“ Viele Frauen denken, dass ein Märchenprinz ihnen aufs Pferd helfen muss. Und sie wollen unbedingt gemocht werden. So stehen sie sich selbst im Weg. Foto: dpa

zubauen. Es geht darum, Macht aufzubauen und einzusetzen, um den eigenen Handlungsspielraum zu erweitern und sich fremder Kontrolle zu entziehen.

Es gibt ein Phänomen, das sich für uns Frauen bei Beförderungen extrem negativ auswirkt, dabei können wir nichts dafür. Es sind die Vorstellungen, die Menschen, insbesondere Männer in der Führung, zum einen von Führungspersönlichkeiten und zum anderen von Frauen haben. Man könnte es also platt so formulieren: „Wir Frauen scheitern immer wieder an den eigenartigen Vorstellungen der Männer über uns und über Führung.“ Dieses Phänomen nennt man in der Soziologie Backlash, das heißt Gegenreaktion, Rückwirkung. Es tritt auf, wenn zwei Stereotype nicht zusammenpassen: Unter Führung verstehen die meisten Führungskräfte in hohen Positionen, aber auch ein Großteil der Mitarbeiter, Zuschreibungen folgender Art: dominant, durchsetzungsstark, Alphanier, Leitwolf, konkurrenzorientiert, hart, geringes Mitgefühl, geringe Teamorientierung, hohe Autonomie. Man könnte also sagen: „Denkt man an Führung, so denkt man an Männer.“ Denkt man an Frauen, so sieht man sie in erster

Linie im Rahmen einer Familie, sie werden mit weichen, runden und harmonischen Lebenssituationen in Verbindung gebracht. Nicht mit Führung und Kampf. Also entweder scheidet eine Frau bereits daran, dass diese beiden Zuschreibungen in den Köpfen nicht zusammenpassen, oder sie scheitert daran, dass sie sehr maskulin ist und ihr Führungseigenschaften zugeschrieben werden, sie dann aber für den Betrachter ihre weibliche Authentizität verliert.

## Wir müssen die Stereotype in den Köpfen verändern

„Schwachsinn!“, denken Sie empört. Oh ja, da gebe ich Ihnen recht. Aber dieser Schwachsinn ist in den Köpfen derer, die uns befördern – oder es eben nicht tun. Deswegen lassen Sie uns dagegen vorgehen und die Stereotype in den Köpfen verändern. Wir Frauen müssen lernen, daran zu glauben, dass wir einen Helm haben, mit dem es uns spielend gelingt, die ominöse gläserne Decke zu durchbrechen. Jede Frau, die auf der anderen Seite angelangt ist, kann andere

Frauen nachziehen, und so wird es über die Jahre gelingen, auch ohne gesetzliche Quote einen paritätischen Anteil in den Vorständen zu haben. Auf dem Weg dorthin werden wir allerdings einige Drachen töten müssen, und die ersten sind die in unserem Kopf. Ich möchte Ihnen diese Kopf-Mythen anhand eines Gesprächsaufzeichnungsbeispiels mit einer Freundin führen, die ich auch coache. Sie ist Anfang dreißig, Betriebswirtschaftlerin und arbeitet in einer Bank, wo sie ihre liebe Not mit ihrem Chef hat. Sie ist gefangen in ihren eigenen Mythen und Mustern. Ihr Chef hatte einen männlichen Kollegen zu einer Weiterbildungsmaßnahme geschickt, zu der sie sich schon lange angemeldet hatte. Ich riet ihr, auf die Barrikaden zu gehen und ihrem Boss sehr sachlich, aber deutlich ihren Standpunkt klarzumachen. Diese Einwände kamen von ihr: „Aber mein Boss weiß doch, dass ich diese Ausbildung machen möchte, das habe ich ihm immer mal wieder gesagt.“ Übersetzt: Aber ich bin eine Frau, da muss mir der Märchenprinz doch aufs Pferd helfen. Ich: „Hast Du denn noch einmal interveniert und ganz klar gesagt, dass Du unbedingt zu dieser Ausbildung

musst, und auch erklärt, warum, also welchen Nutzen er und die Abteilung davon haben?“ Übersetzt: Vergiss es! Es gibt keinen Märchenprinzen. Steig auf und reite los. Töte die Drachen, und die Sterne am Himmel gehören Dir. Sie: „Aber er weiß es doch. Da kann ich jetzt nicht schon wieder was sagen. Dann empfindet er mich als nervig und unzufrieden.“

Übersetzt sagt sie: Aber ich bin doch eine Frau/ein Mädchen. Wenn ich so auftrete, werde ich nicht mehr gemocht. Ich: „Ja, vielleicht. Aber ehrlich gesagt, ist das auch völlig egal. Eine Herrscherin muss nicht gemocht werden. Sie sorgt dafür, dass ihr Umfeld sie respektiert, indem sie fair, aber unbeirrt ihre Ziele verfolgt.“ Als ich ihr vorschlug, härter für ihre Belange einzutreten, sagte sie: „Aber so ein Verhalten ist nicht weiblich. Nur Männer kämpfen so hart.“ Ich: „Ja. Deswegen sind auch 97,5 Prozent der Vorstände männlich.“

Diese Idee von Frauen, unbedingt gemocht werden zu wollen, ist unser größter Stolperstein, weil wir es mit Männern zu tun haben, denen es völlig egal ist, ob man sie mag. Sie versuchen, sich ans Gesetz zu halten oder sich nicht erwischen zu lassen. Frauen, das Businessleben ist kein Ponyhof. Es ist ein harter Kampf ums berufliche Überleben in der höchsten Etage. Je höher Sie steigen, desto härter wird es. Aber hier ist die gute Nachricht: Wenn Sie aufhören, es persönlich zu nehmen, ist es auf einmal ganz leicht – und es macht Spaß. Weil Sie es als das erkennen, was es ist, ein Spiel – ein Spiel um Macht. Nicht mehr und nicht weniger.

Es geht nicht um Ihr Leben und nicht um das Leben eines anderen. Sie operieren niemandem am offenen Herzen. Sie machen in Marketing, Finance, HR, Consulting, Sales. Sie arbeiten im Dienstleistungs-, Finanz-, Immobilien-, Pharma-, Telekommunikationssektor. Was Sie tun, ist wichtig, natürlich, es dient der Volkswirtschaft, gibt Menschen tolle Produkte, macht sie glücklicher, reicher, vielleicht sogar gesünder. Aber eines muss Ihnen klar sein, denn es ist jedem Ihrer männlichen Kollegen klar, zumindest den weniger narzisstischen: Sie sind austauschbar. Wenn Sie den Job nicht mehr machen, dann stellen die einen anderen oder eine andere ein. Deswegen müssen Frauen lernen: Einen guten Weg zu finden, die Interessen des Unternehmens mit Ihren eigenen zu vereinbaren. Das ist immer dann eine Win-win-Situation, wenn Sie sich nicht für ersetzbar halten und das Unternehmen dazu bringen, Sie adäquat für Ihre Leistung zu entlohnen. Es sind leider immer wieder die Frauen, die in ihrer falsch verstandenen Mütterlichkeit glauben, dass sie ersetzbar sind – und sich wegen dieser Annahme von ihren Chefs ausbeuten lassen. Gerade im sozialen Bereich ist das ein bekanntes Spiel. Schauen Sie sich meine Cinderella-Freundin an. Sie wollte unbedingt so bleiben, eine Cinderella – und das hält sie an erster Stelle davon ab, eine Herrschende zu sein. Sie selbst ist es – nicht die Männer. Merken Sie etwas, meine Damen? Es sind unsere Programme, die uns davon abhalten, weiter zu kämpfen. Die Männer entmachten uns nicht. Wir geben sie ihnen freiwillig. Wir gehen viel zu oft in unsere Cinderellarolle, statt uns zu klug und überlegt zu wehren. An diejenigen von Ihnen, die jetzt sagen: „Aber so eine Barbie bin ich nicht, ich wehre mich und sage dem Idioten ganz genau, was ich von ihm halte, doch das hat mir auch

## Frauen muss klar werden, dass sie ersetzbar sind

nichts geholfen. Mein Chef hat mich mal einfach in eine andere Abteilung abgeschoben.“ Ja, natürlich hilft das auch nichts. Die Amazonen unter Ihnen können sich erst mal beglückwünschen, dass Sie die Männer nicht als Heilsbringer an sich ansehen.

Aber hier geht es darum, ein paar Strategien zu erlernen: die der Diplomatie und des Chamäleonseins. Denn die Amazonen werden sofort als Gefahr erkannt – und eliminiert. Damit meine ich, Sie erreichen die gewünschten Etagen nicht, indem Sie versuchen, die Tür mit dem Fuß einzutreten. Sie brauchen ein Trojanisches Pferd, Strategien, Taktiken und Tricks, um die gläserne Decke zu durchbrechen. Das Training mit den Amazonen ist dahingehend einfacher, dass sie mehr auf der Verhaltensebene arbeiten müssen, sie sich aber nicht durch ihr Bedürfnis nach Liebe und Harmonie zum Sklaven der Manipulierer machen.

Nun zu den drei Verhinderungstypen, die in der hier beschriebenen Form sogar wissenschaftlich identifiziert wurden: 1. Der traditionelle Macho spricht sich offen gegen Frauen im höheren Management aus und begründet das mit der traditionellen Rolle der Frau. Dieser Typ ist dahingehend harmlos, dass Sie ihn sofort erkennen, er versteckt sich nicht. Vermutlich ist er schon älter, und das Problem löst sich mit seiner baldigen Pensionierung von alleine. Bringen Sie ihn dazu, Sie innerlich zu adoptieren und sie darin zu unterstützen, kleine Schritte zu bewältigen. Sagen Sie ihm niemals, wohin Sie wirklich wollen, sonst haben Sie ihn nicht mehr auf Ihrer Seite. Er hat ein großes Schutzbedürfnis und wird Ihnen helfen, kleine Erfolge zu erzielen, wenn Sie ihm dafür das Gefühl geben, dass er Ihr Held ist und ein guter Mensch. Ihm eine neue und moderne Welt erklären zu wollen, dürfte ein sinnloses Unterfangen sein, aber er ist ein Dinosaurier, der sich mit der Zeit selbst erledigt.

2. Der politisch korrekte Kopftätschler ist zwar pro forma für Gleichberechtigung, hält Frauen, die etwas erweisen, aber für unweiblich und denkt, er müsse sie vor der Kälte in den Vorstandsetagen beschützen. Diesen Beschützer bekommen Sie am ehesten auf Ihre Seite, indem Sie ihn immer wieder um Hilfe bitten. Sehen Sie zu, dass er Ihr Mentor wird. Vermutlich ist er narzisstisch, also bewundern Sie ihn. Sagen Sie ihm, wie viel Sie von ihm lernen können. Er hat einen großen Vorteil: Er hat erkannt, dass das männliche Spiel in den Vorstandsetagen kalt und grausam ist. Er weiß, dass es so, wie es ist, nicht gesund ist. Bauen Sie Kontakt mit ihm auf. Warum denkt er, dass er Frauen davor beschützen muss? Denkt er, Frauen seien wertvoller als Männer? Oder warum dürfen Männer sich diesen schlimmen Strahlungen aussetzen – Frauen aber nicht. Wenn er noch einen Rest Empathie behalten hat, wird er Ihnen helfen. Wenn nicht, lernen Sie genug von ihm, bis er von jemandem abgelöst wird, der moderner denkt.

3. Der leistungsbezogene Kämpfer will Karrieristen um sich scharen, die nur den Job im Sinn haben. Er schließt dabei Frauen keineswegs aus, solange sie nicht Mutter werden wollen. Überzeugen Sie ihn durch Leistung, Leistung und noch mal Leistung.

— Der Text ist ein Auszug aus dem Buch „Bossy ist das neue freundlich. Karriere-Ratgeber mit tabulosen Erfolgs-Strategien“ von Susanne Kleinhenz, live-academy-Verlag, 19,90 Euro. Es ist als E-Book unter [www.fem-tastic.com/gläserne-decke-durchbrechen-erhältlich](http://www.fem-tastic.com/gläserne-decke-durchbrechen-erhältlich).

# Per Quereinstieg zum Veranstaltungstechniker

Wer seit viereinhalb Jahren in der Branche arbeitet, kann eine IHK-Prüfung ablegen. Dafür gibt es Vorbereitungskurse

Achim Wohlmacher ist eigentlich Kraftfahrer – in dem Beruf hat er zumindest vor Jahren eine reguläre Ausbildung gemacht. Doch in den vergangenen 27 Jahren hat er nicht hinterm Lenkrad gearbeitet, sondern immer in der Veranstaltungstechnikbranche, etwa beim Auf- und Abbau für Fernsehshows. Irgendwann begann er zu überlegen, wie seine Situation als Quereinsteiger im Arbeitsmarkt sicherer und erfolgsversprechender werden könnte.

„Als Angelernter war meine Situation mehrmals recht unsicher, zum Beispiel als mein Arbeitgeber von einem anderen Unternehmen übernommen wurde“, sagt Wohlmacher. 2015 wurde die Stadt Quickborn sein Arbeitgeber. Die entscheidende Motivation bekam Wohlmacher an seinem neuen Arbeitsplatz: „Im Team der städtischen Veranstaltungslocations ist nach der Versammlungsstätten-Verordnung eine Meister- oder Fachkraftqualifikation im Bereich Veranstaltungstechnik gesetzlich vorgeschrieben. Und der Kollege mit Meisterabschluss hatte unser Haus verlassen.“

Die Zulassung zur Prüfung vor der IHK, um „Fachkraft für Veranstaltungstechnik“ zu werden, setzt eigentlich die dreijährige Berufsausbildung voraus. Es gibt aber auch die Möglichkeit als exter-

ner Quereinsteiger an der Prüfung teilzunehmen. Dazu brauchen Quereinsteiger viereinhalb Jahre Berufserfahrung gemäß Ausbildungsplan im Bereich der Veranstaltungstechnik. Und eine vorherige Ausbildung in einem anderen ähnlichen Ausbildungsberuf wird eventuell ebenfalls angerechnet.

An der Deutschen Event Akademie in Hannover gibt es die Möglichkeit, an einem Vorbereitungslehrgang für die externe Abschlussprüfung teilzunehmen. Die zwölfwöchige Vorbereitung auf die Abschlussprüfung findet in Lehrgangsböcken statt. Zugeschnitten auf die individuellen Berufserfahrungen und Voraussetzungen kann am Kurs auch modulweise teilgenommen werden. Komplett gebucht umfasst die Prüfungsvorbereitung 480 Lerneinheiten von jeweils 45 Minuten.

Innerhalb eines halben Jahres hatte Wohlmacher dort alle Module der Prüfungsvorbereitung absolviert. „Hilfreich war, dass ich mit mehreren Lehrgangskollegen während der Blockwochen gemeinsam in einer privaten Unterkunft war und wir abends gemeinsam gelernt haben“, sagt Wohlmacher. Im Januar hat er die Externenprüfung erfolgreich abgelegt. Derzeit wartet er auf seinen neuen Arbeitsvertrag als Veranstaltungstechniker bei

der Stadt Quickborn, der für ihn gegenüber seiner ursprünglichen Tätigkeit eine Entwicklung von gleich mehreren Gehaltsstufen beinhaltet.

„In der Medien- und Veranstaltungsbranche sind viele Quereinsteiger unterwegs, die ihre Chance auf berufliches Vorwärtkommen nutzen möchten“, sagt Anke Lohmann, Geschäftsführerin der Deutschen Event Akademie. Am 7. August startet dort wieder ein Vorbereitungslehrgang auf die Externen-Ab-

## Der Bereich Elektrotechnik wurde erweitert

schlussprüfung für den anerkannten Ausbildungsabschluss „Fachkraft für Veranstaltungstechnik“, um auch Studienabbrecher, Berufsumsteigern und Spätstartern Zukunftschancen zu geben. Das Konzept wurde der neuen Fortbildungsverordnung angepasst. „Neben Seminaren, Meisterfortbildungen und Zertifikatslehrgängen ist das Aufbaugesamt für Menschen ohne Formalqualifikation unser besonderes Anliegen“, sagt Lohmann. Ausbildungsinhalte und Prüfung wurden aktuellen Anforderungen angepasst:

Der Bereich Elektrotechnik wurde erweitert und ist selbständiger Prüfungsteil. Netzwerk- und Medientechnik spielen im Ausbildungsrahmenplan künftig eine wichtige Rolle. Für den praktischen Prüfungsteil „Realisieren eines veranstaltungstechnischen Projekts“ müssen praxisbezogene Unterlagen zur Information des Prüfungsausschusses erstellt werden. Außerdem wird dazu keine Präsentation mehr, sondern ein 30-minütiges Fachgespräch absolviert. Die bislang sehr umfangreiche Dokumentation des Projekts entfällt.

Seit 2012 ist in die Prüfungsvorbereitung zur „Fachkraft für Veranstaltungstechnik“ an der Deutschen Event Akademie auch die kompletten Inhalte der „Elektrofachkraft nach SQQ1“ integriert. Inhaltlich orientiert sich der Prüfungsvorbereitungskurs an der Verordnung für die Fachkraftausbildung. Die Teilnehmer legen die reguläre Ausbildungsprüfung vor einer Industrie- und Handelskammer ab. Somit ist der Berufsabschluss identisch mit der Prüfung nach einer dualen Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule.

Die Ausbildungsprüfung sei „ganz offensichtlich für viele eine gute Karrieregrundlage“, sagt Anke Lohmann. „Ein paar Jahre nach der erfolgreichen Ausbildungsprüfung sehen wir so manchen Ab-

solventen im Meisterlehrgang Veranstaltungstechnik wieder.“ Informationen zu den Kursmodulen, die Ausbildungsverordnung und -inhalte des Lehrgangs an der Deutschen Event Akademie stehen zum Download bereit unter [www.deapuls.org/15JahreExternFachkraft](http://www.deapuls.org/15JahreExternFachkraft). Man kann sich auch unter der Telefonnummer 0511-27074771 informieren.

Eine intensive Vorbereitung in Theorie und Praxis, um die Prüfung zur staatlich anerkannten Fachkraft für Veranstaltungstechnik bei der IHK zu bestehen, hat auch ein anderer Weiterbildungsanbieter im Programm, die „Event Akademie, die Kompetenzmacher“. Dort sind die Kurse für 2017 allerdings bereits ausgebucht, der Kursstart für 2018 wird demnächst unter [www.event-akademie.de](http://www.event-akademie.de) bekannt gegeben. Informationen gibt es auch unter der Telefonnummer 07221-931313. Dieser Lehrgang richtet sich laut Anbieter an technische Fachkräfte in Veranstaltungsbetrieben, Theatern, Hallen und Fernsehstudios mit langjähriger praktischer Erfahrung in der Veranstaltungstechnik, die ihre Tätigkeit begonnen haben, bevor es eine Ausbildungsmöglichkeit zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik gab (1998), und ihre Qualifikation nicht durch einen Facharbeiterbrief belegen können. Tsp

## PINNBRETT

**Touristik-Seminar: Wie man Flusskreuzfahrten verkauft**  
Die DRV Service GmbH, die Dienstleistungstochter des Deutschen Reiseverbands (DRV) führt ihre Seminarreihe zum Thema Kreuzfahrten fort: Mitarbeiter von Reisebüros, Reiseveranstalter oder Reisevermittlern lernen, bei der Beratung ihrer Kunden die richtigen Verkaufsargumente parat zu haben und auf individuelle Wünsche einzugehen. Das nächste Praxisseminar findet am 12. September an Bord der MS Rhein Melodie in Köln statt. Erst gibt es eine Schiffsführung, dann eine Schulung, die Knowhow für den Verkauf von Flusskreuzfahrten vermittelt. Noch bis zum 31. August ist eine Anmeldung für den Kurs unter [www.drv-seminare.de](http://www.drv-seminare.de) möglich. Dazu muss man in der Seminarauflistung auf „Abenteuer Flusskreuzfahrt“ klicken. Tsp

## ANZEIGE

### UNTERRICHT

**ABACUS - Einzelnachhilfe** zu Hause  
Englisch: Intensivkurs, max. 6 Teilnehmer, 60 Unterrichtsst., 340,- €. DIE NEUE SCHULE, 8 73 03 73, [www.neueschule.de](http://www.neueschule.de)

**Ein Umschlagplatz**, den alle Schiffe anlaufen, – die großen Ozeanriesen wie die winzigen Nusschalen – ist jede Sonnabend- und Sonntagsausgabe des Tagesspiegels mit ihren vielseitigen Märkten. Die „Kleinen Anzeigen“ sind ein wichtiger Grund dafür, dass Hunderttausende Berliner mit großem Interesse die Zeitung studieren. Denn jedes Angebot ist für irgend jemand eine wichtige Information.