



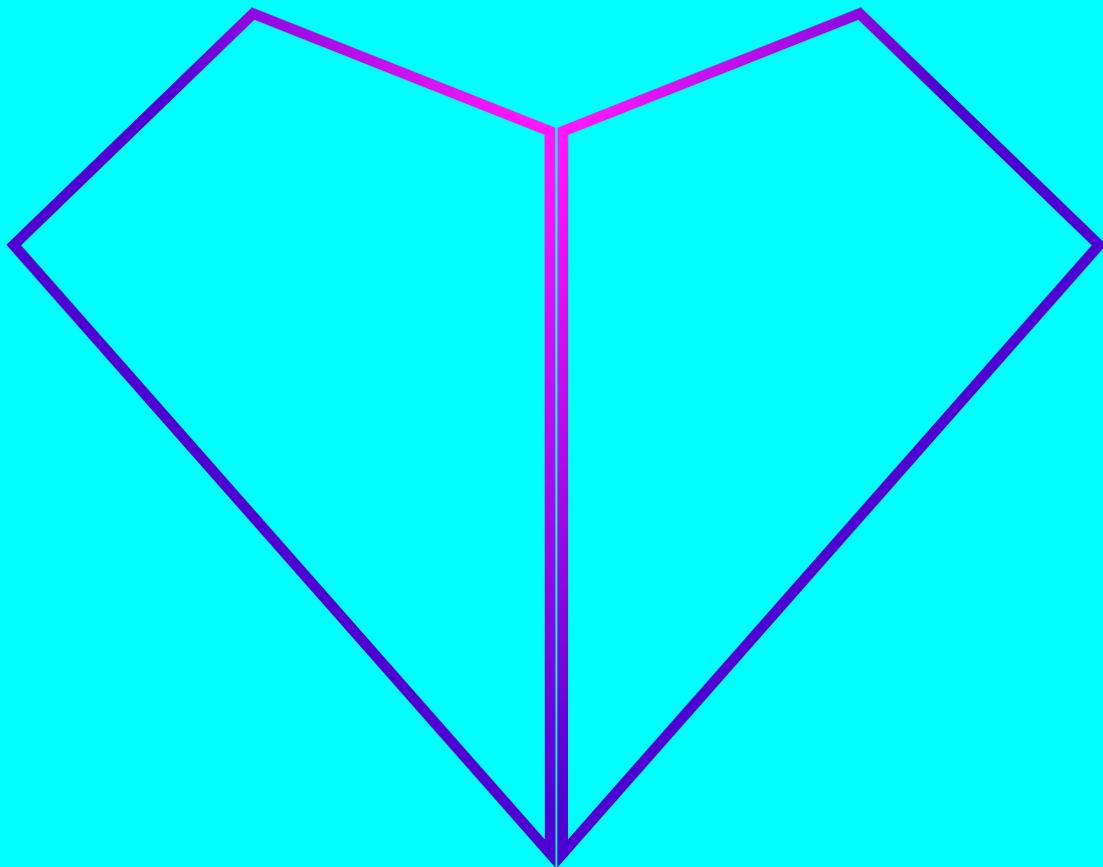
**Diversity
Arts Culture**

Berliner Projektbüro
für Diversitätsentwicklung

Do-It-Yourself-Workshop

Ressourcen solidarisch einsetzen

Diskriminierungsbewusst Arbeiten im Kulturbetrieb



1

Anleitung

2

Arbeitsbogen

3

To-Do-Liste

Der **Arbeitsbogen** wird im Rahmen eines Gruppenprozesses individuell durchgearbeitet und dann gemeinsam besprochen (siehe Anleitung: Ablauf in 4 Schritten, Schritt 1 & 2). Zuvor bitte die ausführliche Anleitung durchlesen und die gemeinsame Vorbereitung durchführen. Das **Arbeitsbogen-Bonusmaterial** auf der Webseite von Diversity Arts Culture bietet Erläuterungen zu den Fragen und hilfreiche Verweise zu Wissensquellen. Eine davon ist unser Wörterbuch, das bei Fragen zu Begrifflichkeiten weiterhilft (z. B. Marginalisierung, People of Color, Ableismus ...).

1	2	3
Anleitung	Arbeitsbogen	To-Do-Liste

Positionierung / Haltung

*Weitere Hinweise:
[https://diversity-arts-culture.berlin/
magazin-und-publikationen/
do-it-yourself-workshop/
arbeitsbogen-bonusmaterial](https://diversity-arts-culture.berlin/magazin-und-publikationen/do-it-yourself-workshop/)*



Einchecken

Wir machen unterschiedliche Erfahrungen beim Aufwachsen, im Privatleben und auch im Arbeitskontext. Diese Erfahrungen sind unter anderem davon geprägt, in welchen gesellschaftlichen Bereichen wir Diskriminierung oder Privilegierung erleben. Sie bestimmen unsere eigene Perspektive auf Zugänge und Strukturen. Durch die Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien können wir Diversitätskompetenz entwickeln, die uns ermöglicht, die eigenen Spielräume für Antidiskriminierungsarbeit auszuloten und zum Abbau von Barrieren im Kulturbetrieb beizutragen. Das erste Themenfeld beschäftigt sich daher mit deinen jeweiligen Privilegien und deiner Haltung zu Antidiskriminierung.

Für Teilnehmende, die selbst Diskriminierungserfahrungen machen:

- ▶ Überlege zu den jeweiligen Fragen, was dich / andere Kolleg*innen mit (ähnlichen / anderen) Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf das angesprochene Thema bestärken würde und was es dafür braucht. Notiere die Wünsche / Ideen / Forderungen.
- ▶ Identifiziere eigene Privilegien und finde heraus, mit welchen Diskriminierungsdimensionen du dich noch mehr beschäftigen möchtest, die dir eventuell noch nicht vertraut sind. Welche Handlungsmöglichkeiten hast du, um diese mit abzubauen?

- Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)
- Ja, aber / und ...
- Nein, weil ...

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

1

Privilegien im Arbeitskontext

Ich nehme in Gesprächen mit Kolleg*innen wahr, in welchen Bereichen ich privilegiert bin (z. B. ob ich während der Ausbildung finanzielle Unterstützung von der Familie hatte, ob ich neben der Lohnarbeit keine Sorgearbeit leiste, was mir im Arbeitskontext zugetraut wird).

→

→

2

Wissensquellen aus marginalisierter Perspektive

Mir fallen spontan Bücher oder Texte ein, die ich gelesen habe, von Autor*innen, die eine gesellschaftlich marginalisierte Perspektive haben.

→

→

3

Individuelle Weiterbildung

Ich habe im vergangenen Jahr mindestens eine Weiterbildung zu Antidiskriminierungsthemen besucht. Das hat für mich etwas verändert.

→

→

- *Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)*
- *Ja, aber / und ...*
- *Nein, weil ...*

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

4

Raum einnehmen und geben

Ich achte in meinem Arbeitsumfeld darauf, dass mein Redeanteil nicht mehr Raum einnimmt als der von Kolleg*innen mit marginalisierter Perspektive.

→

→

5

Ungleichgewicht erkennen und gegensteuern

Wenn mir auffällt, dass Kolleg*innen mit marginalisierter Perspektive weniger Raum bekommen als andere, solidarisiere ich mich mit ihnen, indem ich:

→

→

6

Umgang mit Diskriminierungserfahrung von anderen

Wenn in meinem Arbeitsumfeld jemand eine eigene Diskriminierungserfahrung anspricht, nehme ich das ernst und tue Folgendes:

→

→

- Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)
- Ja, aber / und ...
- Nein, weil ...

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

7

Umgang mit eigener Diskriminierungserfahrung

Wenn ich selbst im Arbeitskontext Diskriminierung ausgesetzt bin, weiß ich, an wen ich mich wenden kann, um Unterstützung zu bekommen.

→

→

8

Fortbildungen für das Team organisieren

Ich setze mich dafür ein, dass in meiner Institution / im Team eine Weiterbildung zu Antidiskriminierungsthemen stattfindet.

→

→

9

Barriereabbau mitdenken

Ich setze mich dafür ein, dass in meiner Institution Angebote und Veranstaltungen barriere-sensibel sind und verschiedene Zielgruppen ansprechen (Übersetzungen in Leichte Sprache, Deutsche Gebärdensprache, niedrige Eintrittspreise oder Ermäßigungen, genderneutrale Toiletten etc.).

→

→

- *Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)*
- *Ja, aber / und ...*
- *Nein, weil ...*

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

10

Repräsentation marginalisierter Perspektiven zu allen Themen

In meiner Arbeit achte ich darauf, bei allen Themen auch Referent*innen, Expert*innen etc. zu beauftragen, die marginalisierte Perspektiven haben, nicht nur, wenn Diskriminierung das Thema der Veranstaltung ist.

→

→

11

Kooperationspartner*innen

In der Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen achte ich auf gesellschaftliche Vielfalt und insbesondere auf marginalisierte Perspektiven.

→

→

12

Zusammenarbeit mit marginalisierten Communitys

In der Zusammenarbeit mit marginalisierten Communitys achte ich darauf, möglichst mit Selbstorganisationen zu kooperieren.

→

→

- *Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)*
- *Ja, aber / und ...*
- *Nein, weil ...*

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

13

Stellenbesetzung

Wenn ich mitbekomme, dass Stellen bei uns neu zu besetzen sind, setze ich mich dafür ein, dass bei der Auswahl darauf geachtet wird, Bewerber*innen mit marginalisierten Perspektiven zu berücksichtigen (z. B. Anregung zur diskriminierungskritischen Formulierung der Stellenanzeige, Verbreiten dieser über relevante Verteiler, geeignete Personen vorschlagen bzw. informieren).

→

→

14

Rat suchen bei Antidiskriminierungsfragen

Wenn ich beim Thema Antidiskriminierung nicht weiterweiß, hole ich mir Rat oder Unterstützung bei:

→

→

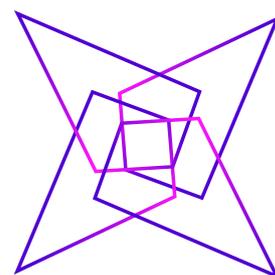
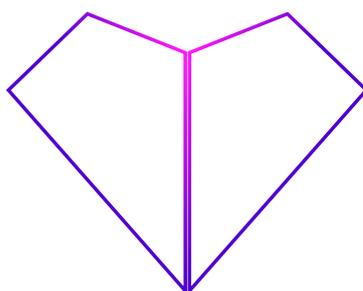
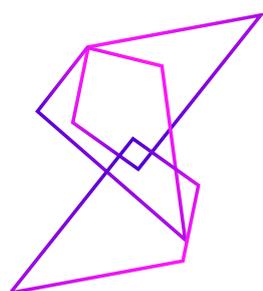
Positionierung / Haltung



Auschecken

Welche Diskriminierungsdimensionen hast du bei deinen Antworten berücksichtigt? Welche nicht? Woran liegt das? Notiere die Leerstellen.

Welche Fragen beschäftigen dich besonders, weil sie für dich schwierig oder konfliktbehaftet sind, für deine Arbeit besonders wichtig sind oder dir sehr am Herzen liegen? Markiere sie mit einem kleinen Blitz (Konflikt), Stern (Priorität) oder Herz (Herzensangelegenheit). Wenn du das PDF am Bildschirm bearbeitest, kannst du dir „Herz“, „Stern“ oder „Blitz“ im entsprechenden Feld notieren.



Struktur (Personal – Arbeitskultur – Zugänge)

*Weitere Hinweise:
[https://diversity-arts-culture.berlin/
magazin-und-publikationen/
do-it-yourself-workshop/
arbeitsbogen-bonusmaterial](https://diversity-arts-culture.berlin/magazin-und-publikationen/do-it-yourself-workshop/)*



Einchecken

Die Bereiche Personal, Programm, Publikum und Zugänge (PPPZ) hängen eng zusammen. Eine diverse Institution oder Gruppe kann erfolgreicher ein diverses Programm gestalten, das verschiedene Perspektiven repräsentiert. Das wird auch Publika ansprechen, die selbst unterschiedliche Erfahrungen in Bezug auf Diskriminierung machen und es wird leichter möglich, Zugänge für marginalisierte Kulturakteur*innen zu schaffen.

Die Personalentwicklung ist somit der Grundstein für ein diskriminierungskritisches und diversitätssensibles Arbeitsfeld. Wer fühlt sich von euren Ausschreibungen angesprochen und findet einen angemessenen Arbeitsplatz vor? Die Arbeitskultur bestimmt dabei, wer sich sicher und selbstverständlich im gemeinsamen Arbeitskontext bewegt und dort dauerhaft wohl fühlt. Sie beeinflusst, wie sich Hierarchien auswirken und wer welche Entwicklungsoptionen für sich sieht oder bekommt.

Zugänge sind der wunde Punkt auf dem Weg in den Kulturbetrieb. Ohne Beziehungen, die richtige Ausbildung oder viele (schlecht bezahlte) Praktika ist es schwer, einen Fuß in die Tür zu kriegen. Wie könnten Einstiegsmodelle aussehen, bei denen man* nicht auf all diese Privilegien angewiesen ist, bei denen es möglich ist, beim Machen dazulernen und jede Person aktiv bei der Entwicklung unterstützt wird?

→ *Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)*
 → *Ja, aber / und ...*
 → *Nein, weil ...*

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

1

Leitbild: Antidiskriminierung überprüfbar machen

Im Leitbild (Imagebroschüre, Selbstbeschreibung auf der Webseite o. ä.) deiner Institution / deines Teams ist Diversitätsentwicklung und Antidiskriminierung fest verankert.

→

→

2

Gemeinsames Diversitätsverständnis erarbeiten

Ihr habt im Team eine gemeinsame Vorstellung davon, was Diversität bedeutet:

→

→

3

Ressourcen für Diversitätsentwicklung

Deine Institution / Team will sich für gesellschaftliche Diversität öffnen und plant dafür finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen ein.

→

→

→ *Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)*
 → *Ja, aber / und ...*
 → *Nein, weil ...*

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

4

Verwendung geschlechtergerechter Sprache

In deiner Institution / Team arbeitet ihr mit geschlechtergerechter Sprache.

→

→

5

Freistellung für Fortbildungen

In deiner Institution / Team werden Mitarbeitende freigestellt, wenn sie an einem Antidiskriminierungstraining teilnehmen wollen.

→

→

6

Anlaufstelle bei Diskriminierungserfahrungen

Es gibt eine*n Gleichstellungsbeauftragte*n / eine Anlaufstelle bei Diskriminierungserfahrungen in deiner Institution und die Mitarbeitenden werden über deren Arbeit informiert (z. B. bei Vertragsunterzeichnung, sichtbare Bekanntgabe im Haus).

→

→

- Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)
- Ja, aber / und ...
- Nein, weil ...

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

7

Umgang mit Diskriminierungsfällen

In eurer Institution gibt es Leitlinien, wie bei konkreten Diskriminierungsvorfällen vorgegangen wird.

→

→

8

Verhaltenskodex

Eure Institution verfügt über einen Verhaltenskodex zum Schutz vor Diskriminierung. Der Kodex ist allen bekannt und wird regelmäßig überarbeitet.

→

→

9

Fortbildung Gleichstellungsbeauftragte / Personalrat

Eure Institution ermöglicht der*dem Gleichstellungsbeauftragten / Personal- oder Betriebsrat, sich zu den Themen AGG, Anti-Rassismus etc. weiterzubilden.

→

→

→ *Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)*
 → *Ja, aber / und ...*
 → *Nein, weil ...*

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

10

Konstruktive Feedback- und Fehlerkultur

In eurer Institution / im Team gibt es eine konstruktive Feedbackkultur (z. B. Mitarbeiter*innengespräche, bei denen Veränderungsvorschläge ernst genommen werden, Moderation bei Konflikten) und einen Umgang mit Fehlern, der Lernen ermöglicht, statt Menschen herabzuwürdigen.

→

→

11

Möglichkeit, sich einzubringen

In Abteilungssitzungen / Teamsitzungen ist es erwünscht, dass Mitarbeitende sich einbringen, unabhängig davon, welche Position sie haben.

→

→

12

Kritik aus marginalisierter Perspektive wertschätzen

Wenn Mitarbeitende mit Marginalisierungserfahrung Kritik an Arbeitskultur, Strukturen und Programmentscheidungen äußern, wird diese ernst genommen und dient als Impuls für Veränderungen. Ihr schafft aktiv Räume für internes Feedback.

→

→

→ Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)
 → Ja, aber / und ...
 → Nein, weil ...

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

13

Marginalisierte Mitarbeiter*innen im festen Team

Personen aus gesellschaftlich benachteiligten Gruppen arbeiten in eurer Institution / Team im Angestelltenverhältnis / als feste Mitglieder und nicht nur als freie / gelegentlich beschäftigte Mitarbeiter*innen.

→

→

14

Leitungspersonen mit Marginalisierungserfahrung

Personen aus gesellschaftlich benachteiligten Gruppen arbeiten bei euch in Leitungspositionen.

→

→

15

Selbstbezeichnungen in Stellenausschreibungen

In euren Stellenausschreibungen werden Selbstbezeichnungen von marginalisierten Gruppen verwendet, wenn ihre Bewerbung ausdrücklich erwünscht ist (wie z. B. PoC, Schwarz, queer, Taub etc.).

→

→

→ *Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)*
 → *Ja, aber / und ...*
 → *Nein, weil ...*

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

16

Menschen mit Marginalisierungserfahrung im Auswahlgremium

Bei einem Bewerbungsgespräch wählen Personen mit Diskriminierungserfahrungen den*die neue*n Mitarbeiter*in mit aus.

→

→

17

Nicht gradlinige Lebensläufe wertschätzen

Bei der Auswahl werden auch Werdegänge berücksichtigt, die nicht geradlinig verlaufen sind (z. B. zweiter Bildungsweg, nicht anerkannte / beendete Bildungsabschlüsse, Arbeitslosigkeit, Krankheit).

→

→

18

Barrieresensible Arbeitsplätze

In deiner Institution / Team werden Bedürfnisse zur barrieresensiblen Gestaltung von Arbeitsplätzen berücksichtigt (angepasste Software, Büromobiliar, Workload, flexible Arbeitszeiten etc.).

→

→

→ Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)
 → Ja, aber / und ...
 → Nein, weil ...

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

19

Transparenz bei bestehenden Barrieren

Die aktuelle Barriersituation eurer Arbeits- und Veranstaltungsräume wird auf der Webseite gut verständlich dargestellt.

→

→

20

Regelmäßiger Austausch zu Antidiskriminierung

In deiner Institution / Team gibt es unter Interessierten einen regelmäßigen Austausch zu Antidiskriminierungsthemen, die zum Abbau von strukturellen Barrieren führen (z. B. Diversitäts-AG).

→

→

21

Barrieren analysieren

Es gibt in deiner Institution / Team das Bemühen, Barrieren, die durch strukturelle Diskriminierung entstehen, ausfindig zu machen und zu überwinden („Hiring for Potential“, konstruktiver Umgang mit Kritik, Antidiskriminierungsfortbildungen für Mitarbeitende).

→

→

	→ Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!) → Ja, aber / und ... → Nein, weil ...	In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?
22 Entwicklungsmöglichkeiten In deiner Institution / Team wird gefördert, dass Mitarbeitende von einem Einstiegsjob (Praktikum, Assistenz, Volontariat) zu einer inhaltlich verantwortlichen Position aufsteigen können.	→	→

Struktur (Personal – Arbeitskultur – Zugänge)



Auschecken

Welche Diskriminierungsdimensionen hast du bei deinen Antworten berücksichtigt? Welche nicht? Woran liegt das? Notiere die Leerstellen.

Welche Fragen beschäftigen dich besonders, weil sie für dich schwierig oder konfliktbehaftet sind, für deine Arbeit besonders wichtig sind oder dir sehr am Herzen liegen? Markiere sie mit einem kleinen Blitz (Konflikt), Stern (Priorität) oder Herz (Herzensangelegenheit). Wenn du das PDF am Bildschirm bearbeitest, kannst du dir „Herz“, „Stern“ oder „Blitz“ im entsprechenden Feld notieren.



Programm

Weitere Hinweise:
[https://diversity-arts-culture.berlin/
magazin-und-publikationen/
do-it-yourself-workshop/
arbeitsbogen-bonusmaterial](https://diversity-arts-culture.berlin/magazin-und-publikationen/do-it-yourself-workshop/arbeitsbogen-bonusmaterial)



Einchecken

Das Programm ist das Herzstück eurer Arbeit, das Aushängeschild, der Grund, warum das Publikum zu euch kommt. Doch manchmal trügt der Schein: Welche Künstler*innen man* einlädt oder Werke man* zeigt, lässt sich schneller verändern als die Strukturen, die dahinterstecken. Gleichzeitig bestimmen diese Strukturen mit, wie empowernd und zugänglich aktuelle gesellschaftliche Themen, aber auch das ganze Repertoire, verhandelt werden und wer als Publikum angesprochen wird.

- *Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)*
- *Ja, aber / und ...*
- *Nein, weil ...*

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

1

Diverse Besetzung / Repräsentation

Bei der Besetzung von Panels / Stückbesetzung / Auswahl von Exponaten bemüht ihr euch um eine paritätische und diverse Besetzung (z. B. durch interne Orientierungszahlen).

→

→

2

Marginalisierte Communitys an der Konzeption beteiligen

Deine Institution / Team arbeitet in der Konzeptionsphase mit marginalisierten Communitys zusammen, wenn es in dem Stück / der Ausstellung / Veranstaltung um sie geht.

→

→

3

Kritik marginalisierter Communitys wertschätzen

Wenn marginalisierte Communitys Kritik am Programm äußern, wird diese ernst genommen und dient als Impuls für Veränderungen. Und/oder: Ihr schafft aktiv Räume für Feedback unterschiedlicher Communitys zu eurem Programm.

→

→

→ *Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)*
 → *Ja, aber / und ...*
 → *Nein, weil ...*

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

4

Beratungsleistung vergüten

Bei der Zusammenarbeit mit marginalisierten Akteur*innen werden diese für ihre Beratungsleistung / Co-Konzeption vergütet.

→

→

5

Austausch zu problematischen Praktiken

Es gibt unter den Programmverantwortlichen einen Austausch darüber / ein Verständnis, was problematische künstlerische Praktiken und Darstellungen sind (z.B. Black Facing, Crippling Up, kulturelle Aneignung).

→

→

6

Stereotype überwinden

Geschichten von Figuren, die zu marginalisierten sozialen Gruppen zählen, werden differenziert und nicht klischeehaft dargestellt.

→

→

- Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)
- Ja, aber / und ...
- Nein, weil ...

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

7

Barrierefreiheit bei der Konzeption des Programms mitdenken

Barrierefreie Angebote wie Bodenleitsystem, treppenloser Zugang, Ruheräume, Verdolmetschungen, Audiodeskription, Relaxed Performances etc. werden bereits bei der Konzeption des Programms mitgedacht.

→

→

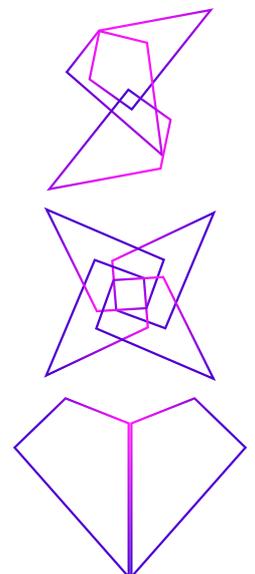
Programm



Auschecken

Welche Diskriminierungsdimensionen hast du bei deinen Antworten berücksichtigt? Welche nicht? Woran liegt das? Notiere die Leerstellen.

Welche Fragen beschäftigen dich besonders, weil sie für dich schwierig oder konfliktbehaftet sind, für deine Arbeit besonders wichtig sind oder dir sehr am Herzen liegen? Markiere sie mit einem kleinen Blitz (Konflikt), Stern (Priorität) oder Herz (Herzensangelegenheit). Wenn du das PDF am Bildschirm bearbeitest, kannst du dir „Herz“, „Stern“ oder „Blitz“ im entsprechenden Feld notieren.



Publikum – Outreach – Vermittlungsarbeit

*Weitere Hinweise:
[https://diversity-arts-culture.berlin/
magazin-und-publikationen/
do-it-yourself-workshop/
arbeitsbogen-bonusmaterial](https://diversity-arts-culture.berlin/magazin-und-publikationen/do-it-yourself-workshop/)*



Einchecken

Das Publikum ist oft der erste Fokus, wenn eine Institution diverser werden möchte und der Vermittlungsabteilung wird die Verantwortung für die Entwicklung neuer Strategien und Programme übertragen. Aber warum ist das Publikum bisher so einheitlich? Was wisst ihr über eure Außenwahrnehmung?

- *Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)*
- *Ja, aber / und ...*
- *Nein, weil ...*

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

1

Bedarfe der (neuen) Zielgruppen überprüfen

Wenn in deiner Institution / Team über Zielgruppen für euer Programm gesprochen wird, werden keine Mutmaßungen geäußert wie „Die interessieren sich nicht für ...“ oder „Die sind immer ...“

→

→

2

Evaluation von Programm, Publikum und Interessen

Es gibt Informationen dazu, welche Besucher*innen euer Angebot gerne in Anspruch nehmen und warum manche Gruppen sich weniger für euer Programm interessieren.

→

→

3

Expert*innenwissen zu Marginalisierung im Team

Die marginalisierten Publikumsgruppen, die ihr erreichen wollt, sind in eurer Institution / Team als Mitarbeitende im Bereich Programm repräsentiert.

→

→

- Ja, und zwar / indem ich... (Beispiele!)
- Ja, aber / und ...
- Nein, weil ...

In Bezug auf welche Diskriminierungsdimensionen?

4

Barrieresensible Öffentlichkeitsarbeit

Bei Ankündigungstexten, Anmeldeformularen, Programmflyern etc. wird auf Barrierefreiheit geachtet (kompatibel für Lesegeräte, Leichte Sprache, Piktogramme, Brailleschrift, DGS etc.).

→

→

5

Vielseitige Vermittlungsangebote

In einem Vermittlungs- / Bildungsangebot werden unterschiedliche Methoden eingesetzt, um möglichst viele Fähigkeiten und Interessen zu berücksichtigen.

→

→

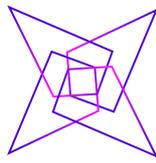
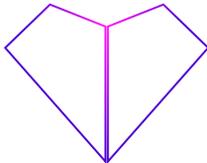
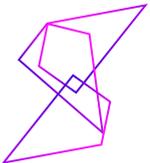
Publikum – Outreach – Vermittlungsarbeit



Auschecken

Welche Diskriminierungsdimensionen hast du bei deinen Antworten berücksichtigt? Welche nicht? Woran liegt das? Notiere die Leerstellen.

Welche Fragen beschäftigen dich besonders, weil sie für dich schwierig oder konfliktbehaftet sind, für deine Arbeit besonders wichtig sind oder dir sehr am Herzen liegen? Markiere sie mit einem kleinen Blitz (Konflikt), Stern (Priorität) oder Herz (Herzensangelegenheit). Wenn du das PDF am Bildschirm bearbeitest, kannst du dir „Herz“, „Stern“ oder „Blitz“ im entsprechenden Feld notieren.



Wie geht es weiter?

*Als nächstes kommt
Schritt 2: Austausch.
Siehe Anleitung, Seite 8.*

Du hast den Bogen durchgearbeitet und Schritt 1 erfolgreich abgeschlossen. Gut gemacht!