

Werte und Regeln für die Arbeit in der Pride Bonn n.e.V.

Vorweg möchten wir betonen, dass wir eine Gruppe von Personen mit unterschiedlichen Werten und verschiedenen Erfahrungen sind. Dementsprechend ist die nachfolgende Auflistung unser Grundkonsens, den wir für die Demo herausgearbeitet haben.

Grundsatz

Wir appellieren an alle Mitglieder und Interessierte, sich das folgende Dokument genau durchzulesen und den Literaturhinweisen zu folgen, sollten bei einigen Punkten Fragen aufkommen. Wir handhaben dieses Dokument nicht als eine perfekte, vollständige Auflistung, sondern mehr als einen Prozess der (Selbst-)Reflexion und laden Mitglieder und Interessierte ein, dasselbe zu tun. Wir möchten eine Atmosphäre schaffen, in der sich Mitglieder der Pride Bonn wohlfühlen können und bitten alle, ihre Äußerungen möglichst sensibel und mit Bedacht zu tätigen. Wir sind uns trotzdem dessen bewusst, dass die Errichtung eines absoluten Safe Spaces niemals gewährleistet werden kann, da es in zwischenmenschlichen Begegnungen immer zu bewussten und unbewussten Reibungen kommen kann. Trotzdem haben wir den Anspruch an uns, einer linken, solidarischen, feministischen Gemeinschafts-, Diskussions- und Streitkultur immer näher zu kommen. Dafür haben wir einerseits dieses Dokument erarbeitet, genauso wie unser Awareness-Konzept für die Vereinsarbeit.

Werte

kämpferisch

Alle Rechte und Freiheiten, die wir heute als queere Personen besitzen, wurden hart erkämpft und weder ihr Erhalt noch ihre Ausweitung sind selbstverständlich. Wir als Pride Bonn verstehen uns als Teil des Kampfes für ein freies, selbstbestimmtes Leben für alle.

Als kämpferische Pride sind wir machtkritisch und stehen Institutionen kritisch gegenüber, die Teil gesellschaftlicher Machtstrukturen sind, wie Polizei und Bundeswehr.¹

¹ Welche u.a. Queer-, Transfeindlichkeit, Ableismus, Klassismus und Rassismus reproduzieren und institutionalisieren.

Wir wollen besonders mehrfach marginalisierte Personen bestärken zu kommen und mit der Pride Bonn eine Plattform für vielfältige Themen und Stimmen liefern.

unkommerziell

Auf unserer Demo lehnen wir die Sichtbarkeit von Firmen, Marken, Unternehmen etc. ab. Für unsere Vereinsarbeit sind wir allerdings durchaus auf materielle Ressourcen angewiesen, um vor allem die Zugänglichkeit unserer Arbeit zu gewährleisten. Deswegen entscheiden wir bei Spenden von Firmen, Marken, Unternehmen etc. im Einzelfall, ob wir diese annehmen. Wir fragen Firmen, Marken, Unternehmen etc. trotzdem nicht aktiv an. Die einzigen Gelder, die wir aktiv beantragen, sind staatliche Förderungen.

parteikritisch

Während wir der Meinung sind, dass Parteien nicht auf unsere Demo gehören, müssen wir in unserer Vereinsarbeit außerhalb der Demo selbst realistisch bleiben und anerkennen, dass unsere politische Arbeit gewisse Kontakte mit Parteien braucht. Dennoch sind wir ihnen kritisch gegenüber eingestellt und formulieren diese Kritik angemessen, da es nunmal einen Austausch benötigt, um gesellschaftliche und politische Fortschritte zu machen. Hierbei haben wir natürlich rote Linien, die wir regelmäßig reflektieren und notfalls als Gruppe neu aushandeln.

inklusiver

Unser Ziel ist eine inklusive Pride. Um da hinzukommen, müssen wir gerade Gruppen in den Blick nehmen, die wir heute noch nicht einschließen. Wir bemühen uns aktiv,

Für die folgenden Leseempfehlungen gelten die **Triggerwarnungen** Polizeigewalt, Rassismus, Machtmissbrauch:

Um unsere Kritik näher zu **verstehen**, empfehlen wir folgenden Artikel: Mauer, Heike, "Polizieren als intersektional-rassistisches Verhältnis: Vanessa E. Thompson im Interview", gender blog (07. Juli, 2020).
<https://www.gender-blog.de/beitrag/polizieren-rassistisches-verhaeltnis>.

Sollte euch eine **wissenschaftliche Analyse** des Ganzen interessieren, möchten wir auf folgenden Text hinweisen: Feltes, Thomas, *Struktur und Ausmaß von Polizeigewalt in den USA und in Deutschland.. Wieso 99% „rechtschaffene Polizeibeamte“ in Deutschland nicht genug sind*, https://thomasfeltes.de/images/Feltes_Polizeigewalt.pdf.

Falls ihr ein **praktisches Beispiel** braucht möchten wir euch diese Analyse ans Herz legen: Antirassismus Telefon Essen, "Mouhamed Lamine Dramé durch Polizei erschossen", 13. November, 2022, <http://www.antirassismus-telefon.de/mouhamed-lamine-drame-durch-polizei-erschossen/13/11/2022/>.

die Pride jedes Jahr inklusiver und somit barriereärmer zu gestalten. Dabei reflektieren wir konstant, welche (unsichtbaren) Barrieren noch abgebaut werden können bzw. müssen, um letztendlich dem großen Ziel: Teilhabe für alle, näher kommen zu können. Inklusion ist für uns eng mit intersektionaler Gerechtigkeit verknüpft.

intersektionaler

Unser Ziel ist eine intersektional gerechte Pride. Das bedeutet für uns: entschieden gegen Diskriminierung vorgehen, Barrieren abbauen und Repräsentation fördern. Wir wissen, dass wir heute noch nicht intersektional gerecht sind. Daher diskutieren wir fortlaufend, welche konkreten Maßnahmen wir für mehr Intersektionalität auf der Pride und innerhalb der Orga brauchen.

Innerhalb der Pride Bonn wird Folgendes **nicht geduldet:**

Jegliches diskriminierendes Verhalten

Unsere Werte plädieren für eine inklusivere, intersektionalere Pride. Obwohl uns bewusst ist, dass der Weg zur kompletten Diskriminierungsfreiheit ein langer Prozess ist (der eventuell niemals erreicht werden kann), appellieren wir an die Mitglieder sich sensibel und fair zu verhalten.

Transfeindlichkeit

Uns ist es wichtig, Transfeindlichkeit nochmal gesondert hervorzuheben, da in vielen queeren und feministischen Räumen trans* Personen weiterhin ausgeschlossen bis gelehnt werden. Darüber hinaus nimmt Transfeindlichkeit auch immer mehr in Kreisen zu, die sich als politisch "mittig" bezeichnen würden, da sie gerne von rechten und konservativen Kräften instrumentalisiert wird, um als Einfallstor in ihre menschenfeindliche/rechtsextreme Rhetorik zu fungieren.

Rassismus

Rassismus ist "eine Ideologie, die Differenz als unveränderlich konstruierte Eigenschaften bestimmter Gruppen festschreibt. Als gesellschaftliches Verhältnis produziert er Unterschiede und schreibt diese auf körperliche Erscheinung, Sprache, religiöse Praxen etc. fest. Es werden also Unterschiede konstruiert, die nicht bestehen, aber trotzdem ganz konkrete Konsequenzen für die Betroffenen haben."² Vor allem rassifizierte Personen sind weiterhin eine vulnerable Gruppe und auch innerhalb der queeren Community häufiger von Gewalt betroffen als weiße

² Wallner, Franziska, "Anti-Rassismus muss Praxis werden! 8 Dinge, die du als Weiße Person tun kannst", *Mosaik-Blog*, 12. Juni, 2020, <https://mosaik-blog.at/anti-rassismus-praxis/>.

Menschen. Deswegen gilt es, sie zusätzlich zu schützen. Wir tolerieren keine rassistischen Beleidigungen, Symbole und/oder Narrative. Unterkategorien des Rassismus sind auch beispielsweise antislawischer Rassismus³ oder antimuslimischer Rassismus⁴. Statistiken zeigen, dass vor allem der antimuslimische Rassismus in Deutschland 2023/24 stark gestiegen ist.⁵ Wir appellieren an alle Mitglieder, sich mit den verschiedenen Formen von Rassismus auseinanderzusetzen und das eigene Verhalten regelmäßig zu reflektieren.

Antisemitismus

Wir dulden keinen Antisemitismus, auch keinen israelbezogenen⁶ Antisemitismus. Juden*Jüdinnen gehören weiterhin zu einer marginalisierten Gruppe, die es gilt zu schützen. Die politische Anspannung führt vermehrt zu antisemitischen Äußerungen und Übergriffen. Der Antisemitismus existiert in einem Spannungsfeld zwischen einer zugeschriebenen "Aufwertung" von Juden*Jüdinnen wie beispielsweise Verschwörungstheorien über eine mystische Macht, die alle Fäden in der Hand hält und der daraus folgenden Abwertung, welche Juden*Jüdinnen deswegen beispielsweise dämonisiert und entsprechend entmenslicht. Wir wollen betonen, dass antisemitische Vorstellungen von globalen Eliten, die das Weltgeschehen im Hintergrund kontrollieren, Anknüpfungspunkte auch an linke Denkmuster und Erzählungen haben. Dies gilt es zu unterlassen.

Störung der Vereinsarbeit

Die Störung der Vereinsarbeit kann unterschiedlich gravierend sein und wird an der jeweiligen Situation, dem Gemeinschaftsgefühl und den Konsequenzen für das Kollektiv gemessen. Darüber hinaus werden auch potenzielle wirtschaftliche Schäden, die durch die einzelne Situation verursacht wurden, in Betracht gezogen, um die Schwere der Störung der Vereinsarbeit einzustufen. Wir sind der Überzeugung, dass sich über alles reden lässt. Wir verstehen, dass plötzliche Ereignisse dazu führen können, dass man vorher eingewilligte Abmachungen nicht mehr erfüllen kann. Dennoch erwarten wir, dass die Einsicht dessen früh genug kommuniziert wird, sodass sich eine andere Person für diese Aufgabe(n) findet.

³ Für eine historische Einordnung des antislawischen Rassismus (vor allem in Europa) siehe: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/509853/geschichte-und-gegenwart-des-antiosteuropaeischen-rassismus-und-antislawismus/>

⁴ Die folgende Broschüre gewährt einen Einstieg in das Thema: https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Publikationen/Brosch%C3%BCren/Brosch%C3%BCre_ANTIMUSLIMISCHER-RASSISMUS_web.pdf

⁵

<https://www.claim-allianz.de/aktuelles/news/pressemitteilung-antimuslimische-uebergriffe-und-diskriminierung-in-deutschland-2023-mehr-als-fuenf-antimuslimische-vorfaelle-pro-tag/>

⁶ Für eine Definition und Erklärung, wie sich Kritik an der israelischen Regierung unterscheidet siehe: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2022/09/israelbezogener-antisemitismus-faltblatt.pdf>.

Fairness ist nicht ausschließlich auf das Individuum bezogen, sondern muss vor allem kollektiv gedacht werden.

Übergriffigkeit

Geht respektvoll miteinander um und habt ein gewisses räumliches Bewusstsein. Übergriffe können verschieden aussehen und unterschiedliche Ursachen haben. In erster Linie gilt die Definitionsmacht der betroffenen Person. Solltet ihr euch unwohl und unsicher fühlen, stehen euch die Awareness Personen für ein Gespräch zur Verfügung. Gemeinsam könnt ihr dementsprechend abwägen, welche Konsequenzen ihr als Betroffene ziehen wollt.

Was tun, wenn sich ein Mitglied gewaltvoll und/oder übergriffig verhält?

Sollten sich Personen innerhalb der Pride Bonn Strukturen übergriffig verhalten, bitten wir euch dies mit mindestens einer der **Awareness Personen** zu besprechen, ihr unterstützt werdet und je nach Fall entscheiden könnt, wie weiter vorgegangen werden soll. Dies gilt sowohl für diskriminierende Übergriffe, als auch für jegliche verbale und/oder physische Gewalt, die von einem Menschen ausgeht. Bei der Einschätzung des Übergriffs gilt die **Definitionsmacht** der Betroffenen.

Wir arbeiten mit **Konsens**, also der Zustimmung bzw. Einwilligung. Dieser soll in unserem Verständnis informiert (die Person hat alle Informationen über das, worum es geht), freiwillig (es gibt keinen Zwang zur Einwilligung), enthusiastisch (engagierte Zustimmung - die Abwesenheit eines Neins wird noch nicht als Zustimmung gesehen, die Person stimmt aktiv zu) und entziehbar (die Einwilligung darf wieder zurückgenommen werden) sein. Sollte es keinen Konsens geben, für eine Handlung, an der Dritte beteiligt sind, so kann das Verhalten als übergriffig gewertet werden.

Konsequenzen

Die Konsequenzen für Brüche der hier aufgelisteten Werte und Regeln sind einzelfallabhängig. Das Ermessen dessen liegt an der jeweiligen Situation und den emotionalen sowie wirtschaftlichen Konsequenzen für die Gemeinschaft. Zunächst lehnen wir die Ahndung durch Ausschluss ab und möchten vorrangig einen Weg finden, wie die gemeinsame Arbeit weiterhin stattfinden kann. Dafür kann man sich zusammen mit den Awareness Personen beratschlagen. Hierbei könnte man klärende Gespräche oder auch eine kurze Pause der aktiven Mitarbeit in Betracht ziehen. Wir wünschen uns, dass die beschuldigte Person aus Eigeninitiative heraus

Konsequenzen für ihr zukünftiges Verhalten zieht und sich darum bemüht, die Konfrontation für sich zu evaluieren, potenzielle Anschuldigungen reflektiert und sich ggf. entschuldigt. Sollte der Bruch unserer vorher festgelegten Werte und Regeln so massiv sein, als dass keine Option, als die Einleitung eines Ausschlussverfahrens übrig bleibt, wird die Person vorerst vom Vorstand schriftlich verwarnet. Abhängig von der Reaktion auf die Verwarnung kann ein Ausschlussantrag von jedem Vereinsmitglied gestellt werden. Der genaue Ablauf eines Mitgliederausschlusses kann in der Satzung unter §6a nachgelesen werden.

Glossar

Anti-: Drückt eine Verneinung oder Ablehnung aus. Gegen. Nicht.

Awareness: Aus dem Englischen „sich bewusst sein, sich informieren, für gewisse Problematiken sensibilisiert sein“

Brave Spaces: Brave Spaces denken mit, dass jede*r sich diskriminierend verhalten kann und es niemals einen gänzlich sicheren Raum gibt. In Braver Spaces sollen Personen sich gegenseitig unterstützen und empowern. Es soll kritisch mit Macht umgegangen werden und gemeinsam Handlungsalternativen gefunden werden.⁷

Kollektiv: Gemeinschaftlich. Mit mehreren Personen zusammen.

Definitionsmacht: Definitionsmacht bedeutet, dass die von Gewalt oder Diskriminierung betroffene Person selbst definiert, welche Form der Gewalt oder Diskriminierung sie erlebt hat und dabei die Begriffe wählt, die für Sie das Geschehene am besten beschreiben. Die von der betroffenen Person gewählte Definition wird dabei als gegeben hingenommen und nicht in Frage gestellt. Zentral für die Definition von Gewalt ist das persönliche Empfinden einer Grenzüberschreitung. Es geht bei der Definitionsmacht nicht darum, den Übergriff auf einer vermeintlich objektiven Skala der Schwere der Gewalt einzuordnen, so wie dies im juristischen Kontext geschieht. Es geht auch nicht darum, die gewaltausübende Person zu bestrafen, sondern um eine Ermächtigung und einen Schutz der betroffenen Person.

Diskriminierung (individuell, strukturell, institutionell): Diskriminierung ist zunächst die Verwendung von kategorialen, das heißt vermeintlich eindeutigen und trennscharfen Unterscheidungen zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung

⁷ “Prinzipien: Etablierung Von Safer Spaces Und Austauschräumen”, *In-Haus Integrationshaus*, 13. Juni, 2022, <https://ihaus.org/blog/prinzipien-etablierung-von-safer-spaces-und-austauschraeumen/>. und ailloo, “Verständnis von Braver Spaces”, *Bite Back* (Blog), 30. Juni, 2023, <https://bitebackcamp.org/verstaendnis-von-braver-spaces>.

von Ungleichbehandlung. Diese existiert auf verschiedenen Ebenen und kann unterschiedliche Auswirkungen für die Betroffenen mit sich bringen.⁸ “Die Beurteilung, was als gleich und was als ungleich einzustufen ist, ist allerdings nicht immer einfach und der Entscheid ist nicht frei von Wertungen, welche von den aktuell vorherrschenden Meinungen und Anschauungen geprägt sind.”⁹

Grenzen: Grenzen umfassen den Bereich, indem sich ein Mensch wohl und sicher fühlt. Menschen können ihre eigenen Grenzen unterschiedlich setzen. Die Grenzen die eine Person für sich selbst setzt, sollen von anderen respektiert und nicht überschritten werden.

Konsens: Zustimmung. Einwilligung. Diese Zustimmung soll laut unserem Verständnis informiert (die Person hat alle Informationen über das, worum es geht), freiwillig (es gibt keinen Zwang zur Einwilligung), enthusiastisch (engagierte Zustimmung - die Abwesenheit eines Neins wird noch nicht als Zustimmung gesehen, die Person stimmt aktiv zu), entziehbar (die Einwilligung darf wieder zurückgenommen werden) sein.

Parteilichkeit: Parteilichkeit ist ein Begriff, der in verschiedenen Bereichen Verwendung findet und generell die Unterstützung oder Bevorzugung einer bestimmten Seite oder Partei beschreibt. Eine parteiliche Arbeitsweise bedeutet, dass dabei die Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen bewusst in den Vordergrund gestellt werden.

Ableismus wertet Menschen ab, die bestimmte Dinge nicht können oder sie anders machen. Dabei werden Fähigkeiten wie sehen, hören, lautsprachlich kommunizieren, gehen und normativ denken, fühlen und wahrnehmen als sehr wichtig angesehen. Behinderte, chronisch kranke, psychisch kranke, neurodivergente und oder Taube Menschen gelten als weniger wert(voll) und erfahren Diskriminierung, weil sie (vermeintlich) weniger zur Gesellschaft beitragen.

Antisemitismus ist “eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden, die sich als Hass gegenüber Jüdinnen und Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen.”¹⁰

⁸ Scherr, Albert, “Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen”, *bpb*, 26. Februar, 2016, www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen/.

⁹ “Definition des Begriffs ‚Diskriminierung‘”, *humanrights*, 23. April, 2020, <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/definition-diskriminierung/>.

¹⁰ “Arbeitsdefinition von Antisemitismus”, *International Holocaust Remembrance Alliance*, <https://holocaustremembrance.com/resources/arbeitsdefinition-antisemitismus>.

Klassismus beschreibt die Diskriminierung aufgrund der (tatsächlichen, vermuteten oder zugeschrieben) sozialen Herkunft, des Bildungsabschlusses, Einkommens und der Klasse. Auch weitere Faktoren wie der Kleidungsstil, Ausdrucksweise oder Wohnort können dazu führen, dass Menschen klassistisch abgewertet und unterdrückt werden.¹¹

Fettfeindlichkeit oder **Dick_Fettfeindlichkeit** beschreibt die Diskriminierung von dicken, fetten und dick_fetten Menschen und das Abwerten, Verunglimpfen und Herabwürdigen von dick_fetten Körpern. Es beschreibt auch die gesellschaftliche Bewertung von Ernährungs- und Sportweisen und Gewicht. So gilt Abnehmen als gut und Zunehmen als schlecht.

Rassismus ist “eine Ideologie, die Differenz als unveränderlich konstruierte Eigenschaften bestimmter Gruppen festschreibt. Als gesellschaftliches Verhältnis produziert er Unterschiede und schreibt diese auf körperliche Erscheinung, Sprache, religiöse Praxen etc. fest. Es werden also Unterschiede konstruiert, die nicht bestehen, aber trotzdem ganz konkrete Konsequenzen für die Betroffenen haben.”¹²

Sexismus beschreibt die strukturelle patriarchale Diskriminierung von nicht männlichen Personen und die Abwertung und Unterdrückung von allem, dem „Weiblichkeit“ zugeschrieben wird.¹³

Ageismus beschreibt die Diskriminierung aufgrund des Alters. Dabei richtet sich Ageismus insbesondere gegen ältere Menschen, es gibt aber auch Ageismus gegen Kinder, Jugendliche und junge Menschen (auch genannt Adultismus): “Ältere Menschen werden charakterisiert als senil, rigide in ihrem Denken und Verhalten und altmodisch in ihren Sitten und Fähigkeiten.”¹⁴

Afeindlichkeit oder **A*spec Feindlichkeit** beschreibt die Diskriminierung und Abwertung von asexuellen und aromantischen Personen. So gilt es zum Beispiel als krank oder krankhaft, asexuell oder und aromantisch zu sein. Oder es wird als Phase dargestellt.¹⁵

¹¹ Seeck, Francis und Brigitte Theissl, *Solidarisch gegen Klassismus* (Münster: Unrast Verlag, 2023). und Roig, Emilia, Alexandra Zykunov und Silvie Horch (Hrsg.), *Unlearn Patriarchy 2* (Berlin: Ullstein, 2024).

¹² Wallner, Franziska, “Anti-Rassismus muss Praxis werden! 8 Dinge, die du als Weiße Person tun kannst”, *Mosaik-Blog*, 12. Juni, 2020, <https://mosaik-blog.at/anti-rassismus-praxis/>.

¹³ “Feindlichkeiten und Unterdrückungsverhältnisse”, *Nichtbinär-Wiki*, <https://nibi.space/feindlichkeit>.

¹⁴ Butler, Robert, “ALT. Warum wir die sichtbaren Spuren eines gelebten Lebens feiern statt abwerten sollten” in *Riot Don´t Diet*, herausgegeben von Elisabeth Lechner, 3. Auflage (Wien: Kremayr & Scheriau, 2023), 183-192.

¹⁵ “Zum IDAHOBITA* 2023”, *AktivistA: Verein zur Sichtbarmachung des asexuellen Spektrums*, 17. Mai, 2023, <https://aktivista.net/2023/05/17/zum-idahobita-2023/>

Bifeindlichkeit beschreibt die Diskriminierung von bi* (bisexuellen, biromantischen und bigender) Menschen. Wir nennen einige Beispiele von Bifeindlichkeit: Bi* Frauen sind häufiger von sexualisierter Gewalt betroffen als hetero* oder homo* Frauen. Bisexualität wird als Diagnose-Kriterium für bestimmte psychische Erkrankungen angesehen. Bisexuelle und biromantische Menschen werden versucht, unsichtbar zu machen (bisexual erasure). Das passiert auch in queeren Räumen.¹⁶

Interfeindlichkeit oder **Dysexismus** beschreibt die Diskriminierung von inter* Personen. Es wird angenommen, dass Menschen bei Geburt aufgrund von Körpermerkmalen eindeutig in die Kategorien männlich oder weiblich eingeteilt werden können. Und dass diese Einteilung für alle Menschen stimmig ist.

Transfeindlichkeit beschreibt die Diskriminierung von trans* und nicht-binären Menschen. Der Kategorie Geschlecht wird eine große Wichtigkeit zugeschrieben. Es wird angenommen, dass Menschen bei Geburt eindeutig in die Kategorien männlich oder weiblich eingeteilt werden können. Und dass diese Einteilung für alle Menschen stimmig ist.

Nichtbinärenfeindlichkeit, Enbyfeindlichkeit oder **Exorsexismus** beschreibt die Diskriminierung von nichtbinären Menschen. Das ganze basiert auf der Annahme, dass es nur zwei Geschlechter gebe. In einer Gesellschaft, die fast alles in männlich und weiblich, Mann und Frau, Junge und Mädchen, machen nichtbinäre Menschen überall abwertende, stigmatisierende und *othernde* Erfahrungen.¹⁷

¹⁶ “Was ist Bifeindlichkeit?”, *HERZBRILLE - zwischen den welten blühen die fragen* (Blog), 20. Dezember, 2020, <https://herzbrille.paula-balov.de/2020/12/20/was-ist-bifeindlichkeit-diskriminierung/>.

¹⁷ “Discrimination against nonbinary people”, *Nonbinary Wiki*, https://nonbinary.wiki/wiki/Discrimination_against_nonbinary_people.