
The Language of Diversity – in German

Key takeaways from the session with Lisa RÜth at ATA63

1. Gender basics

What are the issues at play here?

Certain challenges arise where the following levels do not align:

Linguistic level (genus): German is what is known as a 'gendered language', which means every noun has a grammatical gender: *die Gabel, das Messer, der Löffel*.

Biological level (sex): People and other living beings have a biological gender called 'sex'.

Semantic level: The gender is expressed in the word itself. The semantic, biological and grammatical genders are often identical, but not always. By way of example, stallion is *der Hengst* (biological gender: masculine), but a word for woman is *das Weib* (biological gender: female) and we also have *die Leiche, der Mensch, die Person, das Individuum, das Mitglied, das Kind* (biological gender: indifferent).

Social level: This is where stereotypes and role expectations come into play. What comes to mind for the majority of society when we hear *doctor* or *soldier*?

Where should genders be used and where not?

When genders are at play, it's always about people. Animals, legal persons and abstract entities are not gendered:

Toni hat ~~eine Hündin~~ bzw. einen Hund.

Die ~~Arbeitgeberinnen~~ und Arbeitgeber haben einer Tarifierhöhung noch nicht zugestimmt.

→ This refers to legal persons / companies.

*Den Soldat*innen gelang es, ~~die Gegnerinnen~~ und den Gegner durch gezielte Schläge gegen die Logistik von der Versorgung abzuschneiden.*

→ The gendered word *Soldat*innen* emphasises the individual.
The masculine *der Gegner* denotes something more abstract.

What are good ways to navigate gender?

Stating twice: *Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sehr geehrte Damen und Herren* etc.
Abbreviated form: *Mitarbeiter/-innen, Bischof/Bischöfin*
→ Widespread acceptance, but does not include non-binary people.

Derivative nouns: *Anwesende, Interessierte, Studierende, Ältere, Jugendliche* etc.
→ Please only use established phrases and avoid unusual neologisms such as *Lesende* or *Fußgehende*.

The Language of Diversity -- in German – Session with Lisa Rütth – ATA63

- Adjectives: *kritische Stimmen* (instead of *Kritiker*)
Das solltest du ärztlich abklären lassen. (Instead of: *Das solltest du mit deinem Arzt klären.*)
- Gender neutral terms: *Team, medizinisches Personal, Pflege-/Lehr-/Fachkräfte, Eltern, Geschwister, Beschäftigte*
- Alle: *Das wissen doch alle.* (Instead of: *Das weiß doch jeder.*)
- Relative clauses: *Wer Auto fährt, ärgert sich dieser Tage häufig über den Spritpreis.*
(Instead of: *Autofahrer ärgern sich...*)
- Gender punctuation: *Übersetzer*innen sind Kommunikationsprofis.*
Übersetzer:innen sind Kommunikationsprofis.
Übersetzer_innen sind Kommunikationsprofis.
→ Gender punctuation such as gender asterisks, gender underscores or gender colons do not align with official German writing conventions. As always, when it comes to language: do not lose sight of your target group. Please consider whether gender punctuation suits your target group or whether another form of gender-sensitive language would be better.

Please note:

- Do not put gender above all else. The text still needs to be readable.
- Please always check for meaning drift.
- Always remember your target group. For example: Does your client base lean conservative or should people with dementia, less education, dyslexia or partially sighted or blind people be able to follow your translation? If so, gender punctuation may not be your best choice.
- Feminist language reform and non-discriminatory language represent an even greater challenge for translators than 'simply' gender-sensitive language. Neither field is addressed here.

2. How (not) to talk about race in German

To be brief, the German word *Rasse* is only used in German in connection with animal breeding, sometimes with plants, or when engaging with the term critically on a meta level. In English, the term *race* can be used in a much wider context, just think of the concept of *racial diversity*.

What are our options when translating the English term *race*? There's *Ethnie* (ethnic background, ethnic origin, etc.), for example, or *Hautfarbe*:

Wir möchten ein Umfeld schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können – unabhängig von ihrer [Hautfarbe / ethnischen Zugehörigkeit], ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Kultur und ihrer Religion.

The English *race* and the German *Ethnie* or *Hautfarbe* are **not identical**. This is a discrepancy we have to live with as translators. Context is king! So think carefully about what the most appropriate term for your text and target group is. *Ethnie* is a term of art, which tends to mean it is the safer option. However, like all terms of art, *Ethnie* is not right for every target group. For many target groups, *Hautfarbe* is more approachable and easier to understand, but it limits and fails to convey the different facets of the term *race*¹.

Two more strategies:

- Be more specific: *schwarze Menschen/Schwarze Menschen*², *weiße Menschen/Weiße Menschen*, *PoC*, *Afro-Deutsche*
- Be more abstract: *alle Menschen*

Please don't use any of the suggestions mentioned here without considering what is appropriate for the context of your text. If necessary, speak with your client and explain why the term is problematic in German.

Regardless of the context: external designations, i.e. terms used to talk about ethnic groups that were not coined or are not approved by those groups, are considered racist. Do not use them. Over the past several years, the Afro-German community and the Zentralrat Deutscher Sinti und Roma have made it very clear that they would like to determine how they are referred to themselves. Follow their lead.

¹ See also footnote 2.

² Tupoka Ogette, a pioneer in German anti-racism work, advocates capitalising the terms 'Schwarz' and 'Weiß'. She believes doing so underscores that the words are referring to a social category rather than skin colour or a biological characteristic. It is about the shared experience of racism that black people have.

But Achtung! When it comes to the following laws, we cannot side step the term *Rasse*:

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)

Art 3

(1) *Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.*

(2) *Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*

(3) *Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.*

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

There have been campaigns recently to strike the term 'race' from the GG, none of which have achieved a majority in parliament for a variety of reasons.

When the GG or AGG are referred to, either directly or indirectly, we have to use the term *Rasse*.

3. Keep an eye out for antisemitism...

Steinke (2020) recommends using the terms Jewish people use themselves, namely *Schabbat* and *Pessach* rather than the Germanised *Sabbat* and *Passah*. Please also do not treat the *Altes Testament* as being the same as the *Torah* because doing so reflects a Christian perspective. (Not least because the Torah and the Old Testament are not identical.)

Terms such as *Judenmusik* and *Judenschule* harkens back to dark times in German history and should therefore **be avoided in any event**. Instead use the adjective *jüdisch* (not *mosaisch* or *israelitisch*).

In 1934, Jewish names were removed from the German phonetic alphabet. In 2020, the Deutsche Institut der Normung published an 'edition without Nazi influences' that used 'D for David' and 'N for Nathan' instead of 'D for Dora' and 'N for North Pole'. Officially, a phonetic alphabet using city names is used in economics and administration contexts since the 2022 DIN 5009.³

³ See <https://www.din.de/de/din-und-seine-partner/presse/mitteilungen/f-wie-frankfurt-vorschlag-fuer-neue-buchstabiertafel-mit-staedtenamen--801772> and <https://www.din.de/de/din-und-seine-partner/presse/mitteilungen/von-aachen-bis-zwickau-867074>.

4. In practice

Diversity and inclusion

Diversity is the practice of employing people by appreciating what makes them different in terms of age, gender, ethnicity, religion, disability, sexual orientation, education or national origin. Inclusion relates to making sure they are empowered to be able to take full part in the business process. Diversity is about being invited to the party; inclusion is about being asked to dance.

Diversity can take many forms, led by employing people from different races, nationalities and cultural backgrounds, and having a good mix of men and women across job functions, from the boardroom down. It means a clear non-discriminatory commitment to accept employees regardless of race, sexuality, religion, gender, disability or any other distinguishing factor. It can also apply to age by trying to have a good mix of people of differing life experiences, targeting a proportion of the workforce to be over 50s or under 30s.

In some jurisdictions, having a quote of employees from non-white or other ethnic backgrounds through 'positive discrimination' has been practiced to promote diversity and avoid issues such as racism. This has been common practice in the US since the civil rights era. Following the end of apartheid in South Africa, 'black empowerment' similarly led to a policy of directly discriminating in favor of black candidates for jobs and business start-ups to improve diversity.

Diversität und Inklusion

Wo Diversität gelebt wird, arbeiten Menschen Seite an Seite, die sich in Alter, Geschlecht, Ethnie, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, Bildung oder nationaler Herkunft unterscheiden. Wenn dafür gesorgt wird, dass sie alle vollumfänglich am Geschäftsalltag teilhaben, spricht man von Inklusion. Diversität ist die Einladung zur Party, Inklusion die Aufforderung zum Tanz.

Diversität kann in den unterschiedlichsten Formen gelebt werden, zum Beispiel durch ein Miteinander verschiedener Kulturen, Nationen [Alternative je nach Kontext: Pass] und Ethnien oder ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen auf allen Führungsebenen (auch auf der höchsten). Diversität ist ein klares Bekenntnis zu diskriminierungsfreier Vielfalt und zur Akzeptanz aller Menschen unabhängig von ihrer Hautfarbe, sexuellen Orientierung und Identität [Lösung, um Genus in der Auflistung nicht wechseln zu müssen. Alternative: ... von ihrer Hautfarbe, Sexualität, Religion, ihrem Geschlecht, einer Behinderung...], Religion, Behinderung oder eines anderen Merkmals. Auch wenn die Belegschaft aus Menschen mit unterschiedlich viel Lebenserfahrung besteht, ist das Diversität. [Auch eine bunte Mischung aus jüngeren und älteren Menschen / Jungspunden und alten Hasen ergibt eine diverse Belegschaft,]

In manchen Ländern setzt man auf „positive Diskriminierung“, d. h. eine Quote für nicht-weiße Mitarbeiter*innen [Alternative: ...für Nichtweiße/PoC in der Belegschaft / nicht-weiße Menschen/Personen in der Belegschaft], um Rassismus und andere Formen der Diskriminierung zu bekämpfen und Vielfalt zu fördern. In den USA ist dies seit der Bürgerrechtsbewegung gang und gäbe. In Südafrika wurde nach dem Ende der Apartheid ein Programm aufgelegt, das über positive Diskriminierung versucht, bei der Besetzung von

The Language of Diversity -- in German – Session with Lisa Rütth – ATA63

Source: <https://www.robeco.com/de/unsere-expertise/sustainable-investing/glossary/diversity-and-inclusion.html>

Stellen und Gründung von Unternehmen
Chancengleichheit für Schwarze herzustellen.

Recommended reading

Steinke, Ronen (2020): *Antisemitismus in der Sprache*. Duden.

Podcast: *Lexicon Valley* from Booksmart Studios. <https://lexiconvalley.substack.com/> and <https://slate.com/podcasts/lexicon-valley>. In this show, I find the episodes 'Is Negro a Slur or Just Antiquated?', 'On the Singular "They" and Slippery Slopes' And 'Why Do Languages Have Gender?' especially interesting.

Ogette, Tupoka (2017): *Exit RACISM*. Unrast-Verlag. Or very briefly, this interview with the author: <https://www.br.de/puls/themen/leben/rassismus-in-der-sprache-100.html>

Geschickt gendern: <https://geschicktgendern.de/>

Genderleicht: <https://www.genderleicht.de/>