

## Geschlechtsspezifische Entgeltdifferenzierungen: Integration oder Differenzierung der Geschlechter in der Lohnstruktur?

Weiler, Anni

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weiler, A. (1997). Geschlechtsspezifische Entgeltdifferenzierungen: Integration oder Differenzierung der Geschlechter in der Lohnstruktur? In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Differenz und Integration: die Zukunft moderner Gesellschaften ; Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Oktober 1996 in Dresden ; Band 2: Sektionen, Arbeitsgruppen, Foren, Fedor-Stepun-Tagung* (S. 532-537). Opladen: Westdt. Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-138505>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

damit verknüpft belegen die Daten außerdem, daß das Modell der Hausfrauen- und Versorgerin im Westteil Deutschlands zumindest für die Altersgruppe der Befragten Gültigkeit hat. Das bedeutet, daß die finanzielle Lage der Frauen in den alten Bundesländern weniger von der eigenen Altersversorgung abhängt, sondern mehr durch die Versorgungsinstanz Ehe bestimmt wird. Dies dokumentiert die erhebliche ökonomische Abhängigkeit der Frauen von ihren Männern, auch wenn sie durchaus längere Phasen ihres Erwerbslebens erwerbstätig waren, wie beispielsweise die »Trümmerfrauen«, und zudem in der überwiegenden Mehrzahl Kinder großgezogen haben.

### Literatur

- Allmendinger, Jutta; Brückner, Erika und Hannah Brückner 1993, Arbeitsleben und Lebensarbeitsentlohnung. Zur Entstehung von finanzieller Ungleichheit im Alter. In: Gather, Claudia; Gerhard, Ute; Prinz, Karin und Mechthild Veil (Hg.), Frauen-Alterssicherung. 2. Aufl. Bonn: 133-174.
- Bertram, Hans (Hg.) 1995, Das Individuum und seine Familie. Lebensformen, Familienbeziehungen und Lebensereignisse im Erwachsenenalter. Opladen.
- Borchert, Jürgen 1993, Renten vor dem Absturz. Ist der Sozialstaat am Ende? Frankfurt/M.
- Nell-Breuning, Oswald von, 1981, Drei Generationen in Solidarität. In: v. Nell-Breuning, Oswald und Cornelius G. Fetsch, Drei Generationen in Solidarität. Rückbesinnung auf den echten Schreiberplan. Köln: 27-42.
- Obertreis, Gesine 1986, Familienpolitik in der DDR 1945-1980. Opladen.
- Rosendorfer, Tatjana 1995, Ökonomische Ungleichheit im Alter. In: Bertram, Hans (Hg.), Das Individuum und seine Familie. Lebensformen, Familienbeziehungen und Lebensereignisse im Erwachsenenalter. Opladen: 329-362.
- Schmähl, Winfried 1991, Alterssicherung in der DDR und ihre Umgestaltung im Zuge des deutschen Einigungsprozesses. In: Kleinhenz, Gerhard (Hg.), Sozialpolitik im vereinten Deutschland I. Berlin: 49-95.
- Staatssekretariat für Arbeit und Löhne 1985, Rentenrecht. Staatsverlag der Deutschen Demokratische Republik, Berlin.

Dr. Tatjana Rosendorfer, Deutsches Jugendinstitut e.V., Nockherstr. 2, D-81541 München

## 5. Geschlechtsspezifische Entgeltendifferenzierungen. Integration oder Differenzierung der Geschlechter in der Lohnstruktur?

*Anni Weiler*

Sowohl geschlechtsspezifische Differenzierungen als auch Lohndifferenzierungen sind zentrale Bereiche sozialer Ungleichheit. Die amerikanische Soziologin Joan Acker (1989: 20) argumentiert, daß weder Prozesse sozialer Ungleichheit noch Prozesse geschlechtsspezifischer Differenzierungen verstanden werden können, ohne den Prozeß der Lohndetermination und der Verteilung von Einkommenszuwächsen zu begreifen. Das Thema der Einkommenskluft zwischen den Geschlechtern wird selten als ein soziologisches aufgegriffen und allenfalls auf den Aspekt einer diffusen Gerechtigkeit reduziert (»Gleicher Lohn für

gleiche Arbeit«). Damit werden Chancen verspielt, Einblicke in Prozesse geschlechtsspezifischer und gesellschaftlicher Differenzierungen zu erhalten, denn geschlechtsspezifische Entgeltendifferenzierungen sind ein Ausdruck sozialer Differenzierungen und einer Reproduktion sozialer Ungleichheiten.

Geschlechtsspezifische Entgeltendifferenzierungen haben zahlreiche – sich teilweise überschneidende – Erscheinungsformen bzw. Ausprägungen und sind in vielfältiger Form in die Lohnstruktur eingebettet. Sie manifestieren sich nicht nur im Kernbereich der Einkommensdifferenzierung, den Entgeltunterschieden zwischen Berufs- und Tätigkeitsgruppen, sondern sind in weiteren Dimensionen der Lohnstruktur enthalten, wie den Entgeltunterschieden zwischen ArbeiterInnen und Angestellten, zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitenden, den Entgeltunterschieden nach Alter sowie nach Betriebs- und Berufszugehörigkeit, den zwischenbetrieblichen Einkommensunterschieden und den Branchenlohnunterschieden. (Weiler 1992)

Trotz nach wie vor eklatanter struktureller Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern zeichnet eine empirische Analyse auf der Basis der Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen des Statistischen Bundesamtes tendenziell Annäherungen der durchschnittlichen Einkommen der Geschlechter ab. Allerdings werden bei näherer Analyse neben Annäherungs- auch Differenzierungstendenzen erkennbar. (vgl. hierzu ausführlich: Weiler 1997)

Da Frauenarbeit zunehmend zu Angestelltenarbeit geworden ist, richtet sich das Augenmerk vor allem auf die Entwicklung der Verdienste der weiblichen Angestellten. Gegenüber den durchschnittlichen Bruttomonatsverdiensten der Gruppe der männlichen Arbeiter haben die weiblichen Angestellten aufgeholt. In vielen Branchen liegen die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der weiblichen Angestellten inzwischen über denen der männlichen Arbeiter. (Weiler 1997) Das wichtigste Ergebnis der statistischen Analyse ist der unverkennbare Anstieg des Eingruppierungsniveaus bei den weiblichen Angestellten. Hinsichtlich der Angleichung der Einkommensrelationen bei der Gruppe der Angestellten ist der Tatbestand besorgniserregend, daß der seit den 50er Jahren kontinuierliche tendenzielle Anstieg der Relationen der Einkommen der Frauen zu den Einkommen der Männer abbricht bzw. sich umkehrt und der relative Einkommensabstand wieder größer wird. Angesichts der Tatsache, daß sich die Ausbildungs- und Berufssituation der Frauen nachhaltig verändert hat, stimmt dieser Befund nachdenklich und läßt unterschiedliche Interpretationen zu.

Dieser Trend einer erneuten Vergrößerung der Kluft zwischen den Arbeitseinkommen der Geschlechter wird auch im internationalen Vergleich erkennbar. Beispielsweise nehmen – einhergehend mit einer zunehmenden allgemeinen Lohn- und Gehaltsdifferenzierung – die Einkommensdifferenziale zwischen den Geschlechtern in Ländern, deren Gesellschaften über Jahrzehnte durch eine starke Gleichheitsorientierung geprägt waren und die Frauenlohnquoten über 90 % erreicht haben, wie Schweden (Acker 1991a: 247; Acker 1991b: 390; Elvander 1993: 361) oder Australien (Stilwell 1994: 20) wieder zu.

Die ausführlichste Forschung zu der Entwicklung geschlechtsspezifischer Einkommen einerseits und der allgemeinen Entgeltendifferenzierung andererseits liegt bislang in den USA

vor. Einige Ergebnisse und Diskussionen zu dieser Problematik werden im folgenden zusammengefaßt dargestellt.

Die allgemeine Lohnstruktur hat einen entscheidenden Einfluß auf den Einkommensabstand der Geschlechter. Blau/Kahn fanden bei der Erklärung internationaler Differenzen des Einkommensabstandes zwischen den Geschlechtern, daß der Grad der allgemeinen Lohndifferenzierung bedeutend war. (Blau/Kahn 1994: 23)

In den USA wird seit den 70er Jahren und insbesondere in den 80er Jahren eine zunehmende Lohndifferenzierung beobachtet. Im internationalen Vergleich entwickelter Industrieländer weisen die Vereinigten Staaten die höchste Lohndispersion auf. (Franke 1996: 44) Zugleich weisen die statistischen Daten bis Ende der achtziger Jahre eine stetige Verringerung des Einkommensabstandes zwischen Frauen und Männern auf. Seit den späten 70er Jahren ist die Relation der Verdienste der Frauen zu denen der Männer stetig angestiegen. Daß es den Frauen gelang, den Einkommensabstand trotz der ungünstigen Bedingungen zu verringern, ist beeindruckend. In den USA besteht eine zunehmende Lohndifferenzierung sowohl zwischen den Männern wie auch zwischen den Frauen. (Blau/Kahn 1994: 24)

Mehrere neuere Studien in den USA haben die Frage aufgeworfen, ob der Rückgang bei den Durchschnittsverdiensten der Männer für die Verringerung der Einkommenskluft zwischen den Geschlechtern nicht mindestens ebenso bedeutend waren wie die Zuwächse in den durchschnittlichen Einkommen der Frauen. (Berhardt/Morris/Handcock 1995: 305; O'Neill/Polachek 1993: 207) Der Rückgang der Männerverdienste wird im Zusammenhang mit den komplexen Prozessen der industriellen Restrukturierung und beschäftigungsstrukturellen Veränderungen gesehen, von denen die Geschlechter unterschiedlich betroffen waren. Außerdem lag das Entgeltniveau an den Arbeitsplätzen, die durch die Restrukturierung wegfielen, in den Arbeitsbereichen der Männer höher als in denen der Frauen. (Reich 1993: 239)

Die statistisch erkennbare Verringerung des Einkommensabstandes ist das Ergebnis sowohl von Verbesserungen in den Stundenverdiensten der Frauen wie auch einer Einbuße der Löhne der Männer. Mishel/Bernstein berechneten den Anteil dieser beiden Einflußfaktoren und kamen zu dem Ergebnis, daß 72 % auf ein Absinken der Verdienste der Männer und nur 28 % auf eine Verbesserung der Verdienste der Frauen zurückzuführen sind. (Mishel/Bernstein 1993: 145)

Für den Tatbestand, daß sich der Einkommensabstand zwischen den Geschlechtern trotz der Zunahme der allgemeinen Lohndispersion bis Ende der 80er Jahre verringert hat, werden als weitere Erklärungen vor allem drei Veränderungen angeführt. Ein entscheidender Einflußfaktor für eine relative Veränderung der Fraueneinkommen wird in der Zunahme der Jahre an Berufserfahrung im Vergleich zu den Männern gesehen. (Blau/Kahn 1994: 24; O'Neill/Polachek 1993: 207) Weiter erklärt das Absinken der Löhne der ArbeiterInnen im Vergleich zu den Gehältern der Angestellten einen Teil der Annäherung der Einkommen von Frauen und Männern, denn ein erheblich größerer Teil der Männer als der Frauen ist als Arbeiter beschäftigt. (O'Neill/Polachek 1993: 207; Mishel/Bernstein 1993: 129) Die feststellbaren Veränderungen sind zum Teil ein Ergebnis eines Kohorten-Effekts. Eine neue Generation von Frauen, die über eine bessere Ausbildung und umfangreichere Berufserfah-

rung verfügen, wächst, während zur gleichen Zeit ältere Generationen von Frauen den Arbeitsmarkt verlassen. (Bernhardt/Morris/Handcock 1995: 303) Die Einkommensprofile jüngerer Kohorten von Frauen scheinen sich in ihrem Verlauf denen vergleichbarer Männer stärker anzunähern, als dies bei vorherigen Generationen der Fall war. (O'Neill/Polachek 1993: 210)

Die Veränderungen der Lohndifferenzierung in den USA zeigen bei näherer Betrachtung, daß der Zeitpunkt und das Ausmaß eines Anstiegs der Ungleichheit bei den Männern anders verlief als bei den Frauen. (Bernhardt/Morris/Handcock 1995: 304) Bei den Männern vergrößerte sich sowohl der Anteil der Männer mit hohem Einkommen als auch der der Männer mit niedrigem Einkommen. Der Anteil der mittleren Einkommen nahm ab. Dagegen stiegen die Fraueneinkommen zunächst mit Zuwächsen in der Mitte und an der Spitze der Einkommensverteilung. Dann setzte auch bei den Frauen eine Polarisierung ein und dauert unvermindert an. (Bernhardt/Morris/Handcock 1995: 316) Die wachsende Ungleichheit in den Einkommen innerhalb der Gruppe der Frauen wurde bislang überwiegend übersehen. (Milkman 1995: 680; Bernhardt/Morris/Handcock 1995: 324) Die Polarisierung in den Einkommen der Frauen ist markant, aber nicht so ausgeprägt wie bei den Männern. (Bernhardt/Morris/Handcock 1995: 316)

Seit etwa 1989 wird in den Vereinigten Staaten wieder eine Vergrößerung der Einkommenskluft zwischen den Geschlechtern beobachtet. Ab Ende der 80er Jahre begannen die Arbeitseinkommen für Gruppen von Beschäftigten zu fallen, die bislang dem Abwärtsdruck auf die Verdienste entkommen waren, wie Angestellte und Arbeiter mit College-Abschluß sowie Frauen in mittleren und höheren Einkommensbereichen. Nur 8 % der Beschäftigten waren nicht von sinkenden Löhnen und Gehältern betroffen. Dies waren hochqualifizierte und nachgefragte Beschäftigte mit Spitzenverdiensten. Da die Verdienste der Frauen etwas stärker fielen als die der Männer, vergrößerte sich die Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern wieder. (Mishel/Bernstein 1993: 145)

Bis etwa 1989 konnten die Frauen in den USA also trotz entgegengesetzter gesellschaftlicher Tendenzen einer zunehmenden allgemeinen Einkommensdifferenzierung auf der Basis einer Zunahme der relativen Qualifikationen und insbesondere ihrer relativen Berufserfahrung und stärkeren beruflichen Integration gegen den Strom schwimmen. (Blau/Kahn 1994: 24) Wie sich die zunehmende Dualisierung des Arbeitsmarktes in den USA (Franke 1996: 49) auf die relativen Arbeitseinkommen der Geschlechter auswirken wird, ist schwierig zu beurteilen, weil recht widersprüchliche Trends deutlich werden.

Junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen einem Arbeitsmarkt gegenüber, der diesen relativ bedeutend niedrigere Arbeitseinkommen bietet als vergleichbar ausgebildeten jungen Beschäftigten vor zwei Jahrzehnten. Dies betrifft insbesondere Eingangsbeschäftigungen. (Mishel/Bernstein 1993: 129; vgl. für Deutschland Schömann 1995: 139) Beschäftigte unter 35 Jahren sind in neugeschaffenen Niedriglohnarbeitsplätzen zahlreicher vertreten als ältere. Die Expansion von Niedriglohnbeschäftigung betrifft männliche Beschäftigten jedoch erheblich stärker als weibliche. (Franke 1996: 49)

Was bedeuten solche Entwicklungen für Fragestellungen zu gesellschaftlicher Differenz und Integration? Was ist in Zukunft von den geschlechtsspezifischen und den gesellschaftlichen Einkommensdifferenzierungen zu erwarten? Hinsichtlich der geschlechtsspezifi-

schen Entgelt differenzierung zeichnet sich eine ambivalente Entwicklung ab. Veränderungen der Geschlechterverhältnisse, Angleichungen der Qualifikationen und Annäherung der Erwerbsläufe von Frauen und Männern stehen Entwicklungen zu einer stärkeren Einkommensdifferenzierung entgegen.

Die Frage, ob eine Integration oder eine Differenzierung der Geschlechter in der Lohnstruktur erkennbar ist, läßt sich nicht in eine Richtung beantworten. Deutlich wird aber, daß geschlechtsspezifische Differenzierungen im Zusammenhang mit Differenzierungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft betrachtet werden müssen. Der Trend zu einer gespaltenen, komplex fragmentierten Gesellschaft zeichnet sich auch hinsichtlich der Entwicklung der Arbeitseinkommen der Geschlechter und der gesellschaftlichen Entwicklung der Einkommensdifferenzierung ab.

Das Nachdenken über Gestaltungen gesellschaftlicher Differenzierungen und neuer Wege gesellschaftlicher Integration beinhaltet auch die Frage, von welchen gesellschaftlichen Akteuren in welchen Prozessen Lohn determiniert wird. Das Auseinanderbrechen zentraler Tarifverhandlungssysteme, eine Verbetrieblichung der Lohntermination, Veränderungen in den industriellen Beziehungen und Managementkonzepten, Debatten um eine Flexibilisierung und stärkere Leistungsorientierung der Entlohnung sind einerseits eine Reaktion auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen; andererseits wirken sie nachhaltig auf die Lohn- und Sozialstruktur.

### Literatur

- Acker, Joan 1989, *Doing Comparable Worth, Gender, Class and Pay Equity*. Philadelphia
- Acker, Joan 1991a, *Pay Equity in Sweden and Other Nordic Countries*. In: Fudge, Judy und Patricia McDermott (eds.), *Just Wages, A Feminist Assessment of Pay Equity*. Toronto: 247-253.
- Acker, Joan 1991b, *Thinking About Wages, The Gendered Wage Gap in Swedish Banks*. In: *Gender & Society* 5: 390-407.
- Bernhardt, Annette/Morris, Martina und Mark S. Handcock 1995, *Women's Gains or Men's Losses? Look at the Shirking Gender Gap in Earnings*. In: *American Journal of Sociology* 101: 302-328.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn 1994, *Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap*. In: *American Economic Review* 84: 23-28.
- Elvander, Nils 1993, *Schweden*. In: Bispinck, Reinhard und Wolfgang Lecher (Hg.), *Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, Ein Handbuch über 14 Länder und europäische Kollektivverhandlungen*. Köln: 344-369.
- Franke, Dirk 1996, *Polarisierung der Einkommensverteilung und gesellschaftliche Transformation, Die Vereinigten Staaten von Amerika in den achtziger Jahren*. Frankf. a.M./Berlin/Bern/N. York/Paris/Wien.
- Milkman, Ruth 1995, *Economic Inequality among Women*. In: *British Journal of Industrial Relations* 33: 679-683.
- Mishel, Lawrence a. J. Bernstein 1993, *The State of Working America, 1992-93*. Armonk
- O'Neill, June und Solomon Polachek 1993, *Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s*. In: *Journal of Labor Economics* 11: 205-228.
- Reich, Robert B. 1993, *Die neue Weltwirtschaft – das Ende der nationalen Ökonomie*. Frankfurt/M.-Berlin.
- Schömann, Klaus 1995, *Zur Dynamik der alters- und geschlechtsspezifischen Verteilung der Arbeitseinkommen*. In: *PROKLA, Zeitschrift für kritische Sozialwiss.* 99: 193-203.
- Stilwell, Frank 1994, *Economic Inequality, Who gets what in Australia*. Leichhardt.

- Weiler, Anni 1997, Zwischen Angleichung und Differenzierung. Entwicklung geschlechtsspezifischer Entgeltstrukturen in Westdeutschland. In: WSI-Mitteilungen 50, 2.
- Weiler, Anni 1992, Frauenlöhne – Männerlöhne, Gewerkschaftliche Politik zur geschlechtsspezifischen Lohnstrukturierung. Frankfurt/New York.

Dr. Anni Weiler, Hohe Linde 9, D-37075 Göttingen

## **6. Die Integration von Frauen in die Wissenschaft – eine Echternacher Springprozeession**

*Hannah Brückner, Jutta Allmendinger, Janina von Stebut und Stefan Fuchs*

Die Echternacher Springprozeession steht für eine Art der Fortbewegung, bei der die ProzeessionsteilnehmerInnen nicht besonders schnell oder weit vorankommen; nach dem Motto: zwei Schritte vor, einer zurück, scheint auch die Integration von Frauen in die Welt der Wissenschaft zu funktionieren. Obwohl Frauen im Bereich der Bildungsabschlüsse stark aufgeholt haben (auch bei Promotionen liegt der Frauenanteil mittlerweile bei etwa 30 %, Tendenz: steigend) hat sich der Frauenanteil in akademischen Spitzenpositionen, etwa bei Professorinnen, seit Jahren, beinahe Jahrzehnten, kaum verändert und liegt um 5 %.

In dem Projekt »Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen« beschäftigen wir uns seit einiger Zeit mit den Gründen für diese Situation; dabei geht es uns vor allem um die Rolle, die Organisationen: Wissenschaftsinstitutionen im Prozeß der Integration von Frauen in eine Männerwelt, die Wissenschaft, haben (können). Betriebe, Universitäten und Forschungseinrichtungen im wissenschaftlichen Bereich entwickeln zunehmend ein Problembewußtsein in diesem Bereich, was eben auch dazu geführt hat, daß wir mit dem vorliegenden Forschungsprojekt beauftragt wurden. Dabei wird es um die Verbindung von den vielfältigen Entwicklungen, die Organisationen im Laufe der Zeit durchmachen, und individuellen Karriereverläufen gehen. Für den heutigen Vortrag werden wir uns zunächst mit den traditionellen Motoren sozialen Wandels auseinandersetzen und fragen, wie Wachstum und generationale Erneuerung innerhalb von Organisationen sowie das Arbeitsangebot von qualifizierten Arbeitskräften mit der Integration von Frauen in wissenschaftliche Positionen zusammenhängen. Analyseeinheit in diesem Teil sind die Organisationen selbst. Im zweiten Teil wechseln wir die Perspektive hin zu Individuen innerhalb der Organisationen und analysieren die Beschäftigungsdauer von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in Abhängigkeit von individuellen Merkmalen und Charakteristiken der Institutionen.

Die Daten, auf die wir dabei zurückgreifen, stammen aus den Personalstatistiken von 65 außer-universitären Forschungseinrichtungen in Westdeutschland und decken eine Periode zwischen 1989 und 1995 ab. Diese Institutionen forschen in allen möglichen akademischen Disziplinen, angefangen mit den »harten« Naturwissenschaften, Physik, Chemie, Geologie, usw., über Medizin und Biologie bis hin zu den Geistes- und Sozialwissenschaften, Geschichte und Jura. Die Institute sind in drei wissenschaftlichen Sektionen organisiert: die CPT (chemisch-physikalisch-technische) Sektion, die BM (biol.-medizinische) Sektion,