

# Die Geschlechterquote in Privatwirtschaft und Bundeswehr

Rechtsanwalt Dr. Mark Zimmer, DirBAPersBw Eric Schnell und Regierungsrätin Alina-Nimalka Rohns\*

## A. Einleitung

Die gesetzlichen Regelungen zur Geschlechterquote haben unterschiedliche Auswirkungen auf Behörden einerseits und die Privatwirtschaft andererseits. Letztere unterliegen schärferen Vorgaben als Behörden, die arbeitsaufwendige, aber weichere Pflichten zu erfüllen haben. Dazwischen gibt es Mischfälle, nämlich privatrechtlich organisierte Unternehmen in öffentlicher Hand. Diese unterliegen teilweise sowohl den »harten« Vorgaben für Privatunternehmen als auch den »weichen« Pflichten der Behörden. Das kann insbesondere für die Bundeswehr und ihre (teil-)privatisierten Bereiche von Bedeutung sein, etwa für BwConsulting, BwFuhrpark, HIL und LHBw. Eine schematische Übersicht der gesetzlichen Vorgaben geht aus der Abbildung hervor. Der folgende Aufsatz stellt die Regelungsregimes dar und kommentiert Auswirkungen auf die Praxis, insbesondere im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg).

## B. Privatwirtschaft

Das am 24.04.2015 erlassene Gesetz zur Frauenquote<sup>1</sup> hat vor allem gesellschaftsrechtliche, aber auch arbeitsrechtliche Auswirkungen. Zum einen schreibt das Gesetz eine fixe 30 %-Geschlechterquote für die Aufsichtsratssitze der börsennotierten und gleichzeitig paritätisch mitbestimmten Aktiengesellschaften<sup>2</sup> sowie Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) vor. Dies kann für Anteilseigner gravierende Folgen haben: Wenn ein derzeit von einem Mann besetzter Sitz nicht, wie gesetzlich vorgeschrieben, von einer Frau besetzt ist, so bleibt er leer; der Anteilseignerbank fehlt somit eine Stimme, so dass sie von der Arbeitnehmerbank überstimmt werden kann.

Zudem verpflichtet das Gesetz börsennotierte oder der Mitbestimmung unterliegende Kapitalgesellschaften, für die drei<sup>3</sup> obersten Führungsebenen Zielgrößen zur Beteiligung von Frauen festzulegen<sup>4</sup>. Für Arbeitgeber wird vor allem die Festlegung der Zielgrößen erheblichen Aufwand mit sich bringen<sup>5</sup>.

Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmt sind, müssen bis zum 30.09.2015 ihre eigenen Zielgrößen festlegen. Dies betrifft Unternehmen in Form einer AG, KGaA, SE,

---

\* Dr. Mark Zimmer ist Partner im Münchener Büro von Gibson, Dunn & Crutcher LLP. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht und aktive Reserveoffizier berät seit über 20 Jahren Unternehmen in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten. Über zahlreiche Publikationen und Vorträge hinaus ist Zimmer durch zwei Lehraufträge hervorgetreten, u.a. an der UniBw München. – Eric Schnell ist Unterabteilungsleiter im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) und zuständig für Grundsatzangelegenheiten der Personalführung des Zivilpersonals der Bundeswehr. Alina-Nimalka Rohns ist Referentin für Arbeits- und Tarifrecht in dieser Unterabteilung. – Die Autoren danken der zivilen Gleichstellungsbeauftragten des BAPersBw, Regierungsrätin Alexandra Nagel, und der stellvertretenden Militärischen Gleichstellungsbeauftragten, Oberstleutnant Katja Roeder, sowie dem für Beteiligungs- und Gleichstellungsrecht zuständigen Grundsatzreferat ZS 2.1 für wertvolle Hinweise.

- 1 Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst (BGleiG), BGBl. I 2015, S. 642.
- 2 § 96 Abs. 2 AktG; davon sind gut 100 deutsche Unternehmen betroffen.
- 3 Die Organebene und die beiden nachfolgenden Führungsebenen sind wegen verschiedener Zuständigkeit (hier Geschäftsleitung, dort Aufsichtsrat) in unterschiedlichen Normen geregelt, vgl. § 76 Abs. 4 AktG einerseits und 111 Abs. 5 AktG andererseits.
- 4 §§ 76 Abs. 4, 111 Abs. 5 AktG, § 36 GmbHG; betroffen sind ca. 3.500 deutsche Unternehmen.
- 5 Vgl. Löwisch, BB 2015, 1909; Fromholzer/Simons, AG 2015, 457; Weller/Benz, AG 2015, 467; Göpfert/Rottmeier, ZIP 2015, 670.

Private Unternehmen	Unternehmen d. öffentl. Hand	Behörden (»Dienststellen«)
<b>Starre Vorgaben von mind. 30 % Frauen + mind. 30 % Männer</b>	(+)	(-)
<b>Im Aufsichtsrat</b>		
<b>Börsennotierte Aktiengesellschaft die der Mitbestimmung unterliegt</b>	(+)	(-)
§ 96 Abs. 2 Satz 1 AktG	(+)	(-)
§ 96 Abs. 2 Satz 3 AktG i.V.m. § 5a MontanMitbestG	(+)	(-)
§ 96 Abs. 2 Satz 3 AktG i.V.m. § 5a MitbestErgG	(+)	(-)
§ 96 Abs. 2 Satz 3 AktG i.V.m. § 7 Abs. 3 MitBestG	(+)	(-)
<b>AG die aus grenzüberschreitender Verschmelzung hervorgeht</b>	(+)	(-)
§ 96 Abs. 3 AktG	(+)	(-)
<b>SE Aufsichtsorgan</b>	(+)	(-)
§ 17 Abs. 2 SEAG	(+)	(-)
<b>SE Verwaltungsrat</b>	(+)	(-)
SE, § 24 Abs. 3 SEAG	(+)	(-)
<b>Pflicht zur Festlegung eines Frauenanteils (Zielgrößen)</b>	(+)	(-)
<b>Gilt für Aufsichtsrat und Vorstand</b>	(+)	(-)
<b>AG, § 111 Abs. 5 AktG (börsennotiert/der Mitbestimmung unterliegend)</b>	(+)	(-)
<b>Genossenschaft, § 9 Abs. 4 GenG (der Mitbestimmung unterliegend)</b>	(+)	(-)
<b>Im Aufsichtsrat</b>	(+)	(-)
<b>GmbH, § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG (wenn AR nach DrittelbetG)</b>	(+)	(-)
<b>GmbH, § 52 Abs. 2 Satz 2 GmbHG (wenn AR nach MitbestG, MontanMitBestG, MitbestErgG)</b>	(+)	(-)
<b>In Führungsebenen unterhalb des Vorstandes</b>	(+)	(-)
<b>AG, § 76 Abs. 4 AktG</b>	(+)	(-)
<b>GmbH, § 36 GmbHG</b>	(+)	(-)
<b>Genossenschaften, § 9 Abs. 3 GenG</b>	(+)	(-)
(-)	<b>Erstellung eines Gleichstellungsplans, §§ 11 ff. BGLeiG*</b>	
(-)	<b>Ernennung einer Gleichstellungsbeauftragten, §§ 19 ff. BGLeiG*</b>	
(-)	<b>Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung, § 6 BGLeiG*</b>	
(-)	<b>Geschlechtsneutrales Bewerbungsgespräch, § 7 BGLeiG*</b>	
(-)	<b>Geschlechtsneutrales Bewerbungsgespräch, § 7 BGLeiG*</b>	

\*Anwendbarkeit des BGLeiG auf Unternehmen der öffentlichen Hand durch §§ 2, 3 Nr. 9a BGLeiG

GmbH oder VVaG, die in der Regel mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen. Zwar sieht das Gesetz keine Mindestzahlen vor. Sollte der Frauenanteil in der jeweiligen Führungsebene jedoch unter 30 % liegen, darf die Zielgröße nicht unter den aktuellen Anteil fallen. Bspw. muss ein Unternehmen, das in der zweiten Führungsebene 25 % Frauenanteil hat, eine Zielgröße von mindestens 25 % für diese Ebene festlegen<sup>6</sup>.

Sanktionen für die Nichteinhaltung selbst gesetzter Zielgrößen sind bewusst nicht vorgesehen. Der Gesetzgeber möchte keine falschen Anreize schaffen und verhindern, dass Unternehmen vorzugsweise kleine Zielgrößen festlegen, um möglichen Strafen zu entgehen. Der Gesetzgeber vertraut zudem auf den Druck der Öffentlichkeit, denn durch die vorgeschriebene Veröffentlichung der Quoten werden die Unternehmen dazu angehalten, nach Möglichkeit hohe Zielgrößen festzulegen.

Eine spürbare Auswirkung des Gesetzes liegt in folgendem Umstand: Vorstands- und/oder Aufsichtsratsmitgliedern kann die Entlastung verweigert werden, wenn sie der gesetzlich<sup>7</sup> vorgeschriebenen Pflicht zur Erklärung der Quoten-

ziele und ihrer Erfüllung nicht nachkommen<sup>8</sup>. In Betracht kommt etwa die Haftung wegen eines gegen die Gesellschaft verhängten Bußgelds nach § 334 Abs. 1 Nr. 3 HGB i.V.m. § 30 Abs. 1 OWiG<sup>9</sup>.

### C. Öffentlicher Dienst

Welche unterschiedlichen Regelungswerke im öffentlichen Dienst zur Anwendung gelangen und welche Regelungsdichte diesbezüglich gesetzlich vorgegeben ist, hängt zum einen von der Statusgruppe der Beschäftigten ab, d.h. davon, ob es sich um Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Soldatinnen und Soldaten<sup>10</sup> handelt. Da

6 Zu Einzelheiten vgl. Begründung zum Regierungsentwurf, BT-Drucks. 18/3784, S. 122.

7 § 289a Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 4 HGB.

8 Vgl. Fromholzer/Simons, AG 2015, 457, 466 m.w.N. in Fn. 7; Weller/Benz, AG 2015, 467, 474.

9 Fromholzer/Simons, a.a.O.

10 Nach der Gesetzesintention des BGLeiG ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Dies gilt insb. auch für den dienstlichen Schriftverkehr, vgl. § 4 Abs. 3 Satz 2 BGLeiG.

es der öffentlichen Hand im Rahmen so genannter Öffentlich-Privater-Partnerschaften möglich ist, Unternehmen und Einrichtungen des privaten Rechts zu gründen oder sich daran zu beteiligen, ist zum anderen ausschlaggebend, ob der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr dem öffentlich-rechtlichen Regime unterfällt oder er in Form des Privatrechts organisiert ist und demnach zusätzlich die Regelungen des zivilen Wirtschaftsrechts beachtet werden müssen.

Trotz der Vielzahl der anwendbaren Normen verfolgen die unterschiedlichen Regelwerke eine gemeinsame Zielsetzung: Erreicht werden soll die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere in der Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen und in der Besetzung von Aufsichtsgremien. Bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechtes sollen beseitigt und künftige Benachteiligungen verhindert werden. Zudem soll die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden.<sup>11</sup>

## I. Unmittelbare Bundesverwaltung

### 1. Beamte und Arbeitnehmer

Für die Beschäftigten der zum Bereich des BMVg zugehörigen Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte sowie für Beschäftigte zugehöriger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gilt das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) vom 24.04.2015.<sup>12</sup> Dieses ist am 05.12.2001 in Kraft getreten und gilt seit dem 01.05.2015 in seiner Neufassung. Der Begriff der Beschäftigten erfasst Beamte, Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender sowie Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter (vgl. § 3 Nr. 4 BGleIG).<sup>13</sup> Nach Maßgabe des Gesetzes ist es die Pflicht der Funktionsträger, insbesondere von solchen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie der Personalverwaltung, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern (§ 4 Abs. 1 BGleIG). Eine Förderung wird insbesondere dann notwendig, wenn der jeweilige Anteil von Frauen oder von Männern unter den Beschäftigten in bestimmten Bereichen unter 50 % Prozent liegt, sie somit unterrepräsentiert sind (vgl. § 3 Nr. 10 BGleIG). Bei mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben betrauten Personen ist dies auch beurteilungsrelevant, d.h. bei Beamtinnen und Beamten ist das entsprechende Verhalten in der dienstlichen Beurteilung zu würdigen und findet Eingang in die Leistungsbeurteilung.

Konkrete Handlungsanforderungen formuliert das Gesetz vor allem im Bereich der Arbeitsplatzausschreibungen, der Bewerbungsgespräche, der Auswahlentscheidung bei Einstellungen, dem beruflichen Aufstieg, der Vergabe von Ausbildungsplätzen und für Fortbildungen und Dienstreisen (§§ 5 bis 10 BGleIG). In einem eigenen Abschnitt finden sich Vorgaben zu den Arbeitszeiten, zur Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, zum mobilen Arbeiten, zur Beurlaubung zwecks Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben und zum anschließenden beruflichen Wiedereinstieg. Sie zielen somit auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer ab (§§ 15 bis 18 BGleIG).

Als effektive und verbindliche Instrumente der Personalplanung und -führung zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes ist ein Gleichstellungsplan zu erstellen (§ 11

BGleIG). In diesem werden Zielvorgaben und Maßnahmen zu deren Erreichung formuliert. Zudem enthält der Gleichstellungsplan eine Bestandsaufnahme, die den Ist-Zustand hinsichtlich der Situation der Frauen und Männer in der jeweiligen Dienststelle wiedergibt. Er wird für einen Gültigkeitszeitraum von vier Jahren erstellt und kann nach zwei Jahren an aktuelle Entwicklungen angepasst werden. Für das BMVg gilt seit dem 01.01.2016 bis zum 31.12.2019 der Vierte Gleichstellungsplan. Für den gleichen Zeitraum wurde im Dezember 2015 der erste zivile Gleichstellungsplan im Bereich des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr in Kraft gesetzt.

Die Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die Dienststellenleitung sowie die Personalverwaltung haben die Erreichung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes zu fördern. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Dienststelle hierbei. In jeder Dienststelle mit in der Regel mehr als 150 Beschäftigten und in jeder obersten Bundesbehörde sind eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen. Diese werden durch die weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle für einen Zeitraum von jeweils vier Jahren gewählt. In kleinen Dienststellen, Nebenstellen und dislozierten Dienststellenteilen werden darüber hinaus Vertrauensfrauen bestellt, die für die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten vor Ort und der Gleichstellungsbeauftragten zuständig sind (vgl. § 26 Abs. 4 BGleIG).

Detaillierte Regelungen zur Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes finden sich im Zentrallerlass B-1441/1 des BMVg vom 21.02.2017 (Az.: 15-04-07/02). Flankiert wird dieser durch den Zentrallerlass B-2640/13 des BMVg vom 28.06.2016 (Az.: 23-08-00) zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für zivile Beschäftigte. Des Weiteren finden sich in einer Vielzahl von Rundschreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Hinweise zu Auslegungs- und Anwendungsfragen des Bundesgleichstellungsgesetzes. Einzelfragen werden zudem in Erlassen durch das BMVg geregelt.

### 2. Soldatinnen und Soldaten

Für Soldaten im Bereich des BMVg gilt das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vom 27.12.2004, welches zuletzt im April 2015 geändert worden ist. Inhaltlich ist es im Wesentlichen an das Bundesgleichstellungsgesetz angelehnt, berücksichtigt allerdings die Besonderheiten des militärischen Dienstes, der militärischen Organisationsstruktur und der militärischen Personalführung. Es enthält Vorgaben für den Bereich der Personalwerbung sowie der Dienstpostenbekanntgabe, für das Annahmeverfahren im Zuge einer Bewerbung, für die Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg und für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Soldatinnen (§§ 5 bis 10 SgleIG). Ebenso soll auch die Personalplanung und -entwicklung im militärischen Bereich

11 Siehe § 1 Abs. 1 Nr. 1–3 Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes, kurz: Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG); § 1 Abs. 1 Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr, kurz: Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz; Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien, kurz: Bundesgremienbesetzungsgesetz.

12 BGBl. I, S. 642.

13 Zur geschlechtsneutralen Bezeichnung s.o. Fn. 10.

durch einen militärischen Gleichstellungsplan konkretisiert werden (§ 11 SGLiG). Als Pendant zum zivilen Bereich wird in den militärischen Organisationsbereichen alle vier Jahre eine Gleichstellungsbeauftragte für jede Dienststelle der Divisionsebene durch die Soldatinnen gewählt (§§ 16 ff. SGLiG). Wie im zivilen Bereich finden sich auch im Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz Regelungen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Dienst.

Zur einheitlichen und sachgerechten Anwendung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes wurden durch das BMVg mit der Zentralen Dienstvorschrift A-1442/1 (Az.: 16-03-02/-01) Hinweise und Erläuterungen festgelegt.

Ferner finden sich im Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten vom 14.08.2006 (Soldatinnen- und Soldatengleichbehandlungsgesetz – SoldGG) Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb.

## II. Unternehmen der öffentlichen Hand

Auf der Grundlage der Bundeshaushaltsordnung ist es dem Bund unter bestimmten Voraussetzungen möglich, sich zur Verbesserung der Effizienz und Wirtschaftlichkeit der staatlichen Funktionsausübung an der Gründung eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts oder an einem bestehenden Unternehmen in einer solchen Rechtsform zu beteiligen. Auch für die Beschäftigten dieser Öffentlich-Privaten Partnerschaften muss die Beachtung gleichbehandlungsrechtlicher Vorgaben sichergestellt werden. Dies ist ohne Einschränkungen realisierbar, da der Bund einen angemessenen Einfluss, insbesondere im Aufsichtsrat oder in einem entsprechenden Überwachungsorgan des Unternehmens erhält.

Im Bereich des BMVg ist der Bund gegenwärtig an acht Gesellschaften beteiligt, mit denen je ein befristeter Leistungsvertrag geschlossen worden ist:

- Heeresinstandsetzungslogistik GmbH (HIL GmbH)
- BwFuhrparkService GmbH (BwFuhrpark)
- LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft (LHBw)
- BWI IT GmbH
- GEKA – Gesellschaft zur Entsorgung chemischer Kampfstoffe und Rüstungsaltslasten mbH
- Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH
- BwConsulting (ehemalige Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb mbH [g.e.b.b.]

An all diesen Gesellschaften hält die Bundesrepublik Deutschland die Mehrheit der Geschäftsanteile, so im Falle der Bw FuhrparkService GmbH (75,1 %) und der Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH (51 %) <sup>14</sup>, oder ist sogar alleinige Gesellschafterin. <sup>15</sup>

### 1. Der Gesellschaft beigestelltes Personal

Durch die wirtschaftliche Beteiligung des Bundes in Formen des Privatrechts finden auch die geltenden Regelungen der zivilen Wirtschaft Anwendung. Hierbei kommt es im Hinblick auf Gleichstellungsfragen zu einer Aufteilung der für die Beschäftigten geltenden Vorgaben. Dies resultiert aus den unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen der für das Unternehmen tätigen Beschäftigten. Zum Teil handelt es sich bei diesen um ziviles Personal der Bundeswehr, welches dem

Unternehmen beigestellt ist. Arbeitgeber bzw. Dienstherr dieser Beschäftigten bleibt nach den Vorgaben des mit dem Unternehmen geschlossenen Personalbeistellungsvertrages allerdings der Bund, so dass auch die eingangs beschriebenen öffentlich rechtlichen Regularien bezüglich der Gleichstellung Anwendung finden. Durch § 2 Abs. 9 des Personalbeistellungsvertrages, welcher mit der jeweiligen Gesellschaft geschlossen wurde, wird letztere verpflichtet, die gesetzlichen Regelungen des Bundes zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten.

Ferner gilt das am 01.05.2015 in Kraft getretene Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG). Diese Regelungen betreffen die Aufsichtsräte der vorgenannten Gesellschaften.

Ziel ist eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Aufsichts- und Verwaltungsräten sowie vergleichbaren Aufsicht führenden Organen und anderen wesentlichen Gremien, soweit der Bund die Mitglieder für sie bestimmen kann (vgl. §§ 1, 3 Ziff. 1, 2 BGremBG). Es ist vorgesehen, dass ab dem 01.01.2016 in einem Aufsichtsgremium mindestens 30 % der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 % Männer sein müssen (§ 4 Abs. 1 BGremBG).

Zusätzlich gelten für diese Beschäftigten privatrechtliche Regelungen. Im Falle einer GmbH regelt § 36 GmbHG die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung und § 52 GmbHG den Anteil der Frauen im Aufsichtsrat. Im Gegensatz zu den Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes kann der maßgebliche Anteil der Frauen hierbei auch unter 30 % liegen.

### 2. Eigenes Personal der Gesellschaft

Der Gesellschaft bleibt es daneben unbenommen, auch eigenes Personal einzustellen. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schließen einen Arbeitsvertrag mit der jeweiligen GmbH und unterliegen in Gleichstellungsfragen den Vorgaben des BGremBG und denen des GmbHG.

### D. Fazit und Ausblick

Welche Wirkung die zum Teil noch recht jungen Vorschriften entfalten, insbesondere was auch die Besetzung von Aufsichtsräten und die Festlegung von Zielgrößen angeht, bleibt abzuwarten, vor allem im Hinblick auf die Sanktionslosigkeit der die Privatwirtschaft betreffenden Regelungen. In der Bundeswehr gibt es über die gesetzlichen Vorgaben hinaus eine inzwischen recht ausgefeilte Regelungslandschaft, die vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen vermutlich auch einer Überprüfung unterzogen werden wird.

14 <https://www.bwfuhrpark.de/p/unternehmen/datenfakten/>; Beteiligungsbericht 2016, abrufbar unter: [http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Bundesvermoegen/Privatisierungs\\_und\\_Beteiligungs politik/Beteiligungs politik/Beteiligungsberichte/beteiligungsbericht-des-bundes-2016.pdf;jsessionid=3F6373219E594E119AE20B126288D3AE?\\_\\_blob=publicationFile&v=15](http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Bundesvermoegen/Privatisierungs_und_Beteiligungs politik/Beteiligungs politik/Beteiligungsberichte/beteiligungsbericht-des-bundes-2016.pdf;jsessionid=3F6373219E594E119AE20B126288D3AE?__blob=publicationFile&v=15).

15 <http://www.hilgmbh.de/unternehmen/daten-und-fakten/>; <https://www.bwi-it.de/unternehmen/wer-sind-wir/>; <http://www.geka-munster.de/index.php?id=3>; <https://www.bwconsulting.de/unternehmen/>.