

Das Projekt fragt am betrieblichen Fallbeispiel der öffentlich-rechtlichen Landesbank Berlin (LBB) nach Transformationspotenzialen von Krise(n) und ob in betrieblichen Krisenkonstellationen Geschlechtergleichheit und Geschlechterdemokratie als Orientierungsleitlinien für Reorganisationsprozesse gelten können. Werden im Sinne betrieblicher Krisenbearbeitung verstärkt „feminine skills“ im Rahmen von Führungsqualitäten nachgefragt, um Karriereentwicklungen von weiblichen Führungskräften zu begünstigen und neue Führungsqualitäten von männlichen Führungskräften zu befördern? Lassen sich „neue Interessenkonstellationen“ für eine differenzierte und zugleich solidarische Arbeits- und Geschlechterpolitik ausmachen und lässt sich eine auf den Gesamtlebenszusammenhang ausgerichtete „reflexive Karriereorientierung“ mobilisieren? Bringen das Wissen um die (Finanz-)Krise und die Erfahrungen mit dem „Turnaround“ der Unternehmensneustrukturierung möglicherweise eine neue Reflexivität auch bei männlichen Führungskräften hervor?