



**University of  
Zurich<sup>UZH</sup>**

# Arbeitsrealitäten in einer Plattformkooperative - Wie Reinigerinnen ihre Arbeit in der Plattformkooperative Autonomía wahrnehmen

GEO 511 Master's Thesis

**Author**

Sarah Luisa Staubli  
19-738-673

**Supervised by**

Prof. Dr. Karin Schwiter  
Marisol Keller (marisolkeller@hotmail.com)

**Faculty representative**

Prof. Dr. Karin Schwiter

29.01.2025

Department of Geography, University of Zurich



**Universität  
Zürich** <sup>UZH</sup>

---

# Arbeitsrealitäten in einer Plattformkooperative

Wie Reinigerinnen ihre Arbeit in der  
Plattformkooperative Autonomía wahrnehmen

---

Sarah Staubli

GEO511 Masterarbeit am Geographischen Institut der Universität Zürich

Fakultätsvertretung Prof. Dr. Karin Schwiter

Betreuung Prof. Dr. Karin Schwiter und Dr. Mariana Keller

In Zusammenarbeit mit der Plattformkooperative Autonomía und dem Zentrum für Care Kooperativen

sarahluisa.staubli@geo.uzh.ch

Matrikelnummer 19-738-673

Zürich, 29. Januar 2025

# Danksagung

Free

Florence and the Machine

Das erfolgreiche Gelingen dieser Arbeit wurde durch die Unterstützung einiger Personen ermöglicht, bei denen ich mich von Herzen bedanken möchte. So gilt mein Dank zunächst der Reinigungsoperative Autonomía, all deren Mitarbeiterinnen sowie dem Zentrum für Care Kooperativen, insbesondere Jael Bueno und Sabri Schumacher, für das Ermöglichen dieser kollaborativen Forschungsarbeit, die Unterstützung sowie die Offenheit und das Vertrauen, das ihr mir entgegengebracht habt. Zu tiefem Dank bin ich zudem all meinen Interviewpartnerinnen verpflichtet, die sich nicht nur die Zeit genommen haben, mir von ihren Wahrnehmungen und Erlebnissen ihrer Arbeit zu erzählen, sondern dies auch sehr offen, interessant und herzlich gestaltet haben. Die Interviews in dieser Form wären ausserdem nicht ohne alle Übersetzerinnen und Transkribentinnen möglich gewesen, die mich in meiner Forschungsphase neben ihren Sprachkenntnissen mit ihrer Zeit, Flexibilität und ihrem Interesse tatkräftig unterstützten – Nadine, Laura, Rose, Melina, Elisa, Aina, Linda, Elin, Fiona und Elodie, vielen lieben Dank!

Der ganze Arbeitsprozess – von Beginn bis zum Ende – brachte viele Fragen und Unsicherheiten mit sich, bei denen ich auf vielfältige Weise stets von einer grossen Unterstützung profitieren konnte. Ein sehr grosser Dank geht dabei an meine Betreuerinnen Prof. Dr. Karin Schwiter und Dr. Marisol Keller, die mein Interesse für das Thema geweckt haben, mich mit ihrer fachlichen Kompetenz begleitet haben, mich in herausfordernden Zeiten ermutigt haben und stets für einen Austausch verfügbar waren. Neben meinen Betreuerinnen erfuhr ich auch vom ganzen Team der Arbeitsgeografie an der UZH eine riesige Unterstützung. Allen voran Khaoula, Christiane und Reta – ganz herzlichen Dank für die zahlreichen Gespräche, eure Ehrlichkeit und eure anregenden sowie hilfreichen Inputs, sowohl in fachlicher Hinsicht als auch für den mentalen Support – ich habe das sehr geschätzt. Ebenfalls möchte ich mich bei meiner Forschungsgruppe TICS für die konstruktiven Diskussionen, nützlichen Rückmeldungen und das gezeigte Interesse, das mich zusätzlich motiviert hat, bedanken.

Ein grosser Dank gewährt zudem all meinen Freund\*innen und Bekannten, die mich während des Arbeitsprozesses durch ihr Zuhören, Ablenken sowie Motivieren unterstützt haben und mir das Gefühl gegeben haben, trotz meiner geringeren Verfügbarkeit an mich zu denken und immer auf ihre Unterstützung zählen zu können. Insbesondere möchte ich mich auch bei meiner Mitbewohnerin Elodie bedanken, die sich in der intensivsten Arbeitsphase um unsere Wohnung kümmerte und meine Launen aushielt.

Meiner Schwester Rahel danke ich für die aufschlussreichen Gespräche, das sorgfältige Durchlesen und das Aufzeigen von sprachlichen und inhaltlichen Verbesserungsmöglichkeiten – sowohl bei dieser Arbeit als auch bei vielen weiteren im Verlauf meines Studiums.

Der grösste Dank gilt meiner Familie. Mama, Papa, Rahel, Samuel, Matthias und Gotti – eure bedingungslose Unterstützung und Liebe haben mein Studium und den Abschluss mit der vorliegenden Masterarbeit überhaupt erst möglich gemacht! Ohne eure Zuversicht, Geduld, Motivation, Inspiration, Hilfe, Hartnäckigkeit und Leichtigkeit wäre diese wohl nie zu einem Ende gekommen. Danke von Herzen!

*Sarah Staubli*

# Zusammenfassung

Das Aufkommen digitaler Arbeitsvermittlungsplattformen wie *Batmaid*, *Care.com* und *Helping* in den letzten Jahren hat zu einer prägenden Veränderung des Arbeitsmarktes geführt, indem herkömmliche Beschäftigungsmodelle herausgefordert und neue Arbeitsformen etabliert wurden. Während zu Beginn insbesondere auf die neuen Möglichkeiten wie Flexibilisierung, tiefe Einstiegshürden und die Unabhängigkeit der Arbeitskräfte in der sogenannten Gig Economy aufmerksam gemacht wurde, wurden schon bald ausbeuterische und diskriminierende Arbeitsbedingungen sowie eine Monopolisierung grosser Gig-Unternehmen sichtbar. Diese Umstände haben dazu geführt, dass alternative Ausgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsvermittlungsplattformen gesucht wurden. Als vielversprechende Alternative wird der Plattformkooperativismus betrachtet, bei dem die technologischen Möglichkeiten der Plattformökonomie mit genossenschaftlichen Prinzipien wie demokratische Mitbestimmung, gemeinsame Wertschöpfung und gerechte Verteilung kombiniert werden.

In der vorliegenden Forschungsarbeit wurde dieser Plattformkooperativismus anhand des Fallbeispiels der Zürcher Reinigungskooperative *Autonomía* genauer untersucht. Mit Blick auf bestehende Forschungslücken wurde der Frage nachgegangen, wie Reinigerinnen ihre Arbeit in der Plattformkooperative wahrnehmen. Im Fokus standen dabei insbesondere die Wahrnehmungen der Reinigerinnen bezüglich der Beziehungen, der Partizipation sowie ihren Möglichkeiten, die sie in der Arbeiterinnenkooperative sehen. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde in Zusammenarbeit mit der Plattformkooperative ein kollaboratives Forschungsdesign gewählt. Insgesamt wurden 15 semi-strukturierte Leitfadenterviews mit Mitarbeiterinnen von *Autonomía* durchgeführt. Anhand dieser konnte aufgezeigt werden, dass die Reinigerinnen trotz geringem Austausch eine grosse Verbundenheit zwischen den Mitarbeiterinnen wahrnehmen. Die Beziehungen werden als sehr unterstützend beschrieben, wobei auch Spannungen bezüglich der Sprache und der Stellung in der Kooperative angemerkt werden. Ebenfalls geht aus den Interviews hervor, dass sich die Wahrnehmung der Beziehungen auf die Partizipation der einzelnen Reinigerinnen auswirkt. Bezüglich der Partizipation machen die Ergebnisse deutlich, dass die Mitbestimmungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation von *Autonomía* derzeit als gering eingeschätzt werden, die Reinigerinnen aber gleichzeitig eine erhöhte Handlungsfähigkeit erwähnen, die insbesondere im Austausch mit den Kund\*innen wahrgenommen wird. Sichtbar wird ausserdem das emanzipatorische Potenzial der Plattformkooperative, welches sich sowohl auf die Reinigungsarbeit als auch auf den Alltag der Reinigerinnen abseits der Arbeit auswirkt. So lassen die Ergebnisse dieser Arbeit darauf schliessen, dass durch die angebotenen Weiterbildungskurse sowie durch die Wahrnehmung der Einbringungsmöglichkeit Deskillung-Prozesse vermindert werden können und gleichzeitig die Grundlage für ein längerfristiges Engagement in der Plattformkooperative geschaffen werden kann.

Ausgehend von diesen Ergebnissen wird empfohlen, die Kommunikation sowie Transparenz innerhalb von *Autonomía* weiter auszubauen, um einerseits wahrgenommene Machtungleichgewichte abzuschwächen, andererseits eine Erhöhung der Anzahl Genossenschafterinnen zu erreichen. Im Zusammenhang mit Letzterem wäre es zudem sinnvoll, Kurse anzubieten, in denen vermittelt wird, was es heisst, in *Autonomía* als Genossenschafterin tätig zu sein. Um solche Projekte zu realisieren, ist jedoch eine finanzielle Unterstützung unerlässlich. So macht die Arbeit darüber hinaus deutlich, dass politische Massnahmen wie finanzielle Förderungen, etwa durch Subventionen, sowie Sensibilisierungskampagnen, um das Verständnis von Plattformkooperativen zu stärken, notwendig sind. Abschliessend wird auf die Bedeutung einer vertiefteren Vernetzung von Plattformkooperativen und genossenschaftlich

orientierten Unternehmen sowie auf die Notwendigkeit weiterer Forschung im Bereich des Plattformkooperativismus – vor allem mit Fokus auf die Arbeitskräfte – hingewiesen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Danksagung</b>	<b>1</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>2</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>6</b>
<b>1 Einführung</b>	<b>7</b>
1.1 Forschungsstand	9
1.1.1 Gig Economy	9
1.1.2 Plattformkooperativismus	9
1.1.3 Reinigungssektor in der Schweiz	11
1.2 Forschungsvorhaben	12
1.2.1 Forschungsfrage	13
1.2.2 Aufbau	13
<b>2 Wer sind die Arbeitskräfte, die plattformbasierter (Reinigungs-)Arbeit nachgehen</b>	<b>14</b>
2.1 Arbeitskräfte in herkömmlichen Plattformen	15
2.2 Arbeitskräfte in Plattformkooperativen	16
<b>3 Welche Erfahrungen machen die Arbeitskräfte, die plattformbasierter (Reinigungs-)Arbeit nachgehen</b>	<b>18</b>
3.1 Erfahrungen in herkömmlicher Plattformökonomie	18
3.1.1 Arbeitsbedingungen: Vermeintliche Autonomie und Flexibilität	18
3.1.2 Individuelle Handlungsfähigkeit der Arbeitskräfte als Möglichkeit der Mitbestimmung	20
3.1.3 Kollektive Handlungsfähigkeit der Arbeitskräfte als Möglichkeit der Mitbestimmung	20
3.2 Erfahrungen in Plattformkooperativen	21
3.2.1 Beziehungen in (Plattform-)Kooperativen	22
3.2.2 Herausforderungen	22
3.2.3 Plattformgeschaffene Herausforderungen in der Partizipation in Plattformkooperativen	24
<b>4 Fallstudie Plattformkooperative Autonomía</b>	<b>25</b>
4.1 Gründungsgeschichte und Werte	25
4.2 Aufbau und Organisationsform	26
4.3 Herausforderungen in Autonomía	27
4.4 Anmerkung: Weitere Entwicklungen	28
<b>5 Forschungsprozess und Methodik</b>	<b>29</b>
5.1 Feministisch-intersektionale Forschungsperspektive	29
5.1.1 Kollaborative Forschung	30
5.1.2 Positionalität	31
5.1.3 Multilinguale Forschung	31
5.2 Datenerhebung	33
5.2.1 Untersuchungsgruppe	33
5.2.2 Rekrutierung	33
5.2.3 Entschädigung Interviewpartnerinnen	35
5.2.4 Interviewform und Erstellung Interviewleitfaden	36

5.2.5	Gestaltung und Durchführung der Interviews	36
5.2.6	Übersetzerinnen	37
5.3	Datenauswertung	38
5.3.1	Transkripte	38
5.3.2	Qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022)	39
5.4	Ergebnisse	41
<b>6</b>	<b>«Wir sind eine Familie, aber ...» – Beziehungen in der Plattformkooperative</b>	<b>42</b>
6.1	«Wir fühlen uns wie eine Familie»	42
6.2	«Wir helfen einander, sehen uns aber leider nur selten»	43
6.3	«Alle sprechen spanisch, ich verstehe die Hälfte nicht»	46
6.4	«Genossenschafterinnen werden bevorzugt»	48
<b>7</b>	<b>«Ich bin meine eigene Chefin, aber ...» – Partizipation in der Plattformkooperative</b>	<b>51</b>
7.1	«Man ist seine eigene Chefin»	51
7.2	«Im Moment kann ich nicht mitbestimmen»	53
7.3	«Ich bin lediglich dafür verantwortlich, eine gute Arbeit zu leisten»	54
7.4	«Was bedeutet es, Genossenschafterin zu sein?»	56
<b>8</b>	<b>«Ich fühle mich nun professionell, aber ...» – Möglichkeiten in der Plattformkooperative</b>	<b>60</b>
8.1	«Sie helfen mir, mich zu professionalisieren»	60
8.2	«Ich schäme mich nicht mehr, Reinigerin zu sein»	61
8.3	«Ich erhoffe mir neue Möglichkeiten»	62
<b>9</b>	<b>Diskussion der Ergebnisse</b>	<b>65</b>
9.1	Bedeutung der Beziehungen in Autonomía	65
9.2	Erhöhte Handlungsfähigkeit trotz geringer Mitbestimmung	66
9.3	Autonomía – (k)ein Sprungbrett (?)	68
9.4	Limitationen	69
<b>10</b>	<b>Schlussbetrachtungen</b>	<b>69</b>
10.1	Empfehlungen zukünftige Entwicklung	70
10.2	Weiterführende Forschung	72
<b>Literaturverzeichnis</b>		<b>73</b>
<b>Anmerkung Künstliche Intelligenz</b>		<b>78</b>
<b>Anhang 1: Interviewleitfaden Arbeiterinnen Autonomía</b>		<b>79</b>
<b>Anhang 2: Kategoriensystem</b>		<b>81</b>
<b>Persönliche Erklärung</b>		<b>82</b>

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organigramm Autonomía (Autonomía o.J.)	27
Abbildung 2: Ablauf der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz & Rädiker (2022: 132)	40

# 1 Einführung

Im vergangenen Jahrzehnt haben sich digitale Plattformen wie *Batmaid*, *Care.com*, *Helpling* oder *JustEat* entwickelt und zu einer rapiden Transformation des Arbeitsmarktes geführt (Le Lay & Lemozy 2023, Schor & Vallas 2021). Dabei positionieren sich einige dieser Plattformen, die als digitale Infrastruktur fungieren und als Vermittlerinnen zwischen externen Anbieter\*innen und Nutzer\*innen von Dienstleistungen oder Waren agieren, als Lösung für bestehende gesellschaftliche Herausforderungen, darunter auch die Care-Krise (McDonald et al. 2024, Strüver & Bork-Hüffer 2022: 266). So beschreibt etwa die Schweizer Reinigungsplattform *Batmaid* ihre Mission, das «Leben der Menschen durch erstklassige Reinigungsleistungen und Spitzentechnologie zu verbessern» (*Batmaid* o.J.) und wirbt mit dem Hashtag *#fightblackmarket* damit, sich aktiv gegen die *Schwarzarbeit* einzusetzen (ebd.).

Während in der sogenannten *Gig Economy*, die durch die Fragmentierung von Arbeitsprozessen und der Vergabe kleiner, projektbasierter Aufgaben charakterisiert ist, zu Beginn die Flexibilisierung der Arbeit, die Unabhängigkeit der Arbeiter\*innen und die geringen Einstiegshürden als vielversprechende Arbeitsmöglichkeiten betrachtet wurden, wurde bald Kritik an diesen Arbeitsformen laut (Borkin 2019, Hoang 2020, Papadimitropoulos 2021). Dabei konnten ausbeuterische, extraktivistische und diskriminierende Strukturen sowie eine Tendenz zur Monopolisierung von Gig-Märkten aufgezeigt werden (Hoang 2020, Schor 2017). Ebenfalls werden durch die *Gig Economy* Fragen bezüglich der Einhaltung von Vorschriften und Arbeitsmarktregulierungen aufgeworfen, da viele *Gig* Plattformen versuchen, diese durch rechtliche Grauzonen oder strategische Anpassungen zu umgehen (Koutsimpogiorgos et al. 2023). Aus diesen Erkenntnissen resultierte, dass in Bezug auf die *Gig Economy* häufig der Begriff *Plattformkapitalismus* verwendet wird. Dieser, auf den britischen Soziologen und Ökonomen Nick Srnicek (2016) zurückgehende Begriff, beschreibt eine erneuerte Version des Kapitalismus, bei welcher digitale Plattformen als zentrale Akteure dazu führen, dass kapitalistische Dynamiken nicht einfach ersetzt, sondern gar vorangetrieben werden (Papadimitropoulos 2021: 251ff., Srnicek 2016).

Die Sichtbarmachung von prekären Arbeitsbedingungen in der *Gig Economy* wie auch weitere soziale Anliegen in der Gesellschaft, darunter die zunehmende Einkommensungleichheit zwischen Gutverdienenden und Geringverdienenden, führten dazu, dass das Interesse an alternativen Möglichkeiten der Ausgestaltung digitaler Arbeitsvermittlungsplattformen stieg (Grohmann 2022, Mannan & Pek 2023). Eine dieser Alternativen und zugleich Gegenbewegung zur *Gig Economy* stellt der *Plattformkooperativismus* dar (Scholz 2016). Das von Trebor Scholz (2016) eingeführte und aus den USA stammende Konzept zielt darauf ab, die Grundprinzipien traditioneller genossenschaftlicher Modelle<sup>1</sup> wie Gemeinschaftseigentum, demokratische Governance und Solidarität mit den technologischen Möglichkeiten der digitalen Plattformökonomie zu kombinieren, um eine inklusivere, gerechtere, transparentere und nachhaltigere digitale Wirtschaft zu schaffen, die anstelle des Profits den Menschen ins Zentrum stellt (ebd.). Damit basiert der Plattformkooperativismus auf bisherigen genossenschaftlichen Bewegungen, deren Ursprünge mit der Pionier-Genossenschaft *Rochdale Society of Equitable Pioneers* mindestens bis ins 19. Jahrhundert zurückgehen und die historisch ein grundlegender Bestandteil antikapitalistischer

---

<sup>1</sup> Genossenschaftliche Unternehmen existieren in verschiedenen Formen, wobei nach Cheney et al. (2014: 592) folgende zu den gängigsten und wichtigsten gehören: Mitarbeiter\*innen-, Verbraucher\*innen-, Produzent\*innen-, Gemeinschafts- und Wohnbaugenossenschaften. Weiter anzumerken ist, dass in der vorliegenden Arbeit die Begriffe «Kooperative» und «Genossenschaft» synonym verwendet werden.

Strömungen sind (De Peuter & Witheford 2010). Wesentlich festzuhalten ist dabei, dass der Plattformkooperativismus digitale Plattformen und die Institution des Marktes nicht grundsätzlich ablehnt, sondern diese durch demokratische Organisationsstrukturen ethischer gestalten möchte (Pentzien 2021: 276).

Angelehnt an dieses Konzept wurden in den letzten Jahren weltweit, insbesondere in den USA und Europa, aber vermehrt auch im *Globalen Süden*, einige Plattformkooperativen in unterschiedlichen Sektoren gegründet (Pentzien 2021). Dabei lässt sich die Bewegung sowohl als aktivistisch als auch als unternehmerisch beschreiben, die von Prozessen des Ausprobierens und Weiterentwickelns geprägt ist (Pentzien 2021: 275, Grohmann 2022: 213). Diese Gegebenheiten haben zu einer grossen Diversität an Plattformkooperativen geführt, wodurch eine einheitliche Definition erschwert wird (Bunders et al. 2022). So folgt die vorliegende Arbeit der Definition von Mayo (2019), der eine Plattformkooperative als «ein Unternehmen [definiert], das in erster Linie über digitale Plattformen für die Interaktion oder den Austausch von Waren und / oder Dienstleistungen tätig ist und das im Einklang mit der Erklärung der Internationalen Genossenschaftsallianz [ICA] zur Genossenschaftsidentität strukturiert ist» (Mayo 2019: 4 in Kasparian et al. 2023: 579, übersetzt aus dem Englischen von Staubli). Diese umfasst die folgenden sieben genossenschaftlichen Grundsätze, die von Plattformkooperativen angestrebt werden: «(1) Freiwillige und offene Mitgliedschaft, (2) demokratische Mitgliederkontrolle, (3) wirtschaftliche Beteiligung der Mitglieder, (4) Autonomie und Unabhängigkeit, (5) Bildung, Ausbildung und Information, (6) Zusammenarbeit zwischen Genossenschaften, (7) Sorge um die Gemeinschaft» (International Cooperative Alliance 1995 in Mannan & Pek 2021: 257, übersetzt aus dem Englischen von Staubli). Gleichzeitig weist Pentzien (2021) darauf hin, dass neben den Plattformkooperativen auch die Unterstützungsakteure, die den Plattformkooperativismus vorantreiben, der Bewegung zugeordnet werden.

Während der Plattformkooperativismus laut einer Studie von Bunders & de Moor (2024: 370)<sup>2</sup> im europäischen Kontext in den Nachbarländern, vor allem in Frankreich und Deutschland, etwas weiter verbreitet ist, zeigt sich die Bewegung in der Schweiz bislang nur spärlich. So setzt sich beispielsweise die Plattformkooperative *Koopernikus* für eine ökologisch nachhaltige und soziale Lebensmittelversorgung ein (Koopernikus o.J.) und im Bereich der Datenverwaltung engagiert sich die Plattformkooperative *MIDATA* für einen demokratischeren und transparenteren Umgang mit Daten (MIDATA o.J.). Ein weiteres Beispiel stellt die Plattformkooperative *Autonomía* dar, die ihren Sitz in Zürich hat und sich für faire und würdige Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche einsetzt. Zudem strebt sie eine gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung des Sektors an (Autonomía o.J.). Derzeit bietet *Autonomía*, die als Arbeiterinnengenossenschaft organisiert ist und mittlerweile rund 40 Mitarbeiterinnen zählt, sowohl einmalige als auch regelmässige Reinigungsarbeiten in Privathaushalten und Gewerberäumen im Kanton Zürich an, wobei eine Ausweitung auf andere Regionen angestrebt wird (ebd.). In der vorliegenden Masterarbeit soll diese Plattformkooperative anhand eines kollaborativen Forschungsdesigns genauer untersucht werden.

---

<sup>2</sup> Die Daten basieren auf dem Jahr 2020.

## 1.1 Forschungsstand

Im Folgenden wird der Kontext dieser Arbeit durch eine Darstellung des Forschungsstands zum Plattformkooperativismus erörtert. Dabei werden auch die Gig Economy als Ausgangspunkt sowie der Reinigungssektor in der Schweiz knapp thematisiert, da beide für die vorliegende Arbeit von Bedeutung sind. Ziel der Darstellung der Forschungsstände ist es, potenzielle Forschungslücken zu identifizieren, welche im anschliessenden Kapitel herausgearbeitet werden, um darauf basierend die Forschungsfrage(n) herzuweisen.

### 1.1.1 Gig Economy

Das rapide Wachstum der Gig Economy und das damit einhergehende Aufkommen zahlreicher digitaler Plattformen zur Vermittlung von Arbeit wurden in den letzten Jahren von einer grossen Anzahl von Forscher\*innen intensiv untersucht (Schor & Vallas 2021). Während in der Literatur auch die neu geschaffenen Möglichkeiten festgehalten werden, überwiegt die kritische Forschung zur Gig Economy deutlich (Schor & Vallas 2021, Papadimitropoulos 2021). Schor et al. (2020) sowie weitere Forscher\*innen heben in diesem Zusammenhang die Vielfalt der digitalen Plattformunternehmen hervor und plädieren dafür, die Plattformökonomie als ein Feld zu betrachten, das durch zahlreiche unterschiedliche Branchen geprägt ist (Hoang et al. 2020, Schor et al. 2020). Der Forschungsstand variiert dabei je nach Dienstleistungssektor: Während Sektoren mit einer sichtbaren Präsenz im öffentlichen Raum wie beispielsweise Essenslieferdienste eine Vielzahl von Fallstudien und Forschungsberichten aufweisen, sind für die Öffentlichkeit unsichtbarere, feminisierte Arbeiten, wie zum Beispiel im Reinigungssektor, weniger erforscht (Ettarfi 2024, Keller & Schwiter 2021, McDonald et al. 2024). Zudem gibt es wenig Forschung, die explizit die Perspektive der Plattformbetreibenden beleuchtet (Lentz et al. 2025).

### 1.1.2 Plattformkooperativismus

Im Gegensatz zu den übrigen Plattformunternehmen ist die Forschung zu Plattformkooperativen bislang spärlich und wird als «blinder Fleck» bezeichnet (Grohmann 2022: 215, Zhu & Marjanovic 2021). Bisherige Forschung beschäftigt sich neben der Definitionsfrage grösstenteils mit dem Potenzial der Plattformkooperativen als Alternative zu den übrigen Plattformunternehmen sowie deren Herausforderungen (Bunders et al. 2022, Cheney et al. 2014, Mannan & Pek 2021). Aus der vorhandenen Literatur geht dabei hervor, dass Plattformkooperativen zum einen ethischer, integrativer und gerechter wirtschaften als die übrigen Unternehmensplattformen, zum anderen einen Mehrwert sowohl für ihre Mitglieder als auch für die Gesellschaft insgesamt leisten (Zhu & Marjanovic 2021, Strüver & Bork-Hüffer 2022, Borkin 2019). So werden Plattformkooperativen aufgrund ihrer langfristigen sozialen und wirtschaftlichen Vorteile als nachhaltiger und produktiver im Vergleich zu den Unternehmensplattformen bezeichnet (Borkin 2019). Mannan & Pek (2021) halten zudem fest, dass Plattformkooperativen emanzipatorische Perspektiven eröffnen, indem sie einerseits durch demokratische Mitbestimmungsrechte, erhöhte Transparenz, fairere Arbeitsbedingungen und gerechtere Gewinnverteilung von ausbeuterischen Arbeitsvermittlern abweichen, andererseits den Einsatz neuer Technologien zum Vorteil ihrer Mitglieder ermöglichen.

Obwohl der aktuelle Forschungsstand den Plattformkooperativen grosses Potenzial zuspricht, führen sich überschneidende Herausforderungen dazu, dass nur eine geringe Anzahl an Plattformkooperativen

über die (Vor-)Gründungsphase hinauskommt und sich etablieren kann (Borkin 2019). Als grösste Herausforderung wird dabei das Kapitalproblem genannt (Borkin 2019, Bunders et al. 2022). So gestaltet es sich für Plattformkooperativen schwierig, das hohe Investitionskapital aufzubringen, das für die Gründung und das Wachstum in grösserer Masse essenziell wären (Borkin 2019, Bunders et al. 2022). Verstärkt wird diese Problematik laut Bunders et al. (2022) insbesondere, wenn es sich um einen Sektor mit einkommensschwachen Gig-Arbeitenden handelt. Zudem wird sie erschwert, wenn nicht eine bestehende Kooperative zur Plattformkooperative umgewandelt wird, sondern ein vollständig neues Start-up-Unternehmen gegründet wird (ebd.). Beide Faktoren treten im Reinigungssektor häufig auf (ebd.).

Zusätzliche Herausforderungen zeigen sich in den Bereichen Technologie und Wachstum (Borkin 2019). So kann der Kapitalmangel dazu führen, dass die Plattformen und die unterstützenden Infrastrukturen der Kooperativen den Erwartungen der Nutzenden, die sich an den herkömmlichen Plattformen orientieren, nicht gerecht werden (ebd.). Gleichzeitig stellen etablierte Plattformunternehmen eine grosse Konkurrenz dar, welche die weitere Ausbreitung im Markt erschweren kann (ebd.). Dadurch ist eine wesentliche Abhängigkeit vom institutionellen Umfeld vorhanden – sowohl in Bezug auf die dominante Konkurrenz als auch auf vorherrschende Regulatorien und Förderstrukturen (Bunders et al. 2022, Pentzien 2020).

Weitere Forschungsarbeiten beschäftigen sich mit der Vielzahl an Geschäftsmodellen, die von Plattformkooperativen verwendet werden. Daraus resultieren verschiedene Typologien von Plattformkooperativen, die unterschiedliche Dimensionen in ihrer Gestaltung berücksichtigen. Nach Borkin (2019) erfolgt die Klassifizierung beispielsweise anhand der Arbeitsintensität und der Verteilung der Mitgliedschaft auf die Interessensgruppen, die an der Kooperative beteiligt sind, während Bunders et al. (2022) die Plattformkooperativen nach deren Mitarbeitendenstatus und den Eigentumsstrukturen einordnet. Mannan & Pek (2021) integrieren in ihrer Taxonomie zusätzlich den ökonomischen Sektor, in welchem die Plattformkooperative tätig ist. Dabei hebt Pentzien (2021) die Grösse von Plattformkooperativen als zentrales Differenzierungsmerkmal hervor und betont zugleich die Herausforderung, Plattformkooperativen aufgrund der Mehrdeutigkeit der Bewegung sowie der spezifischen wirtschaftlichen Besonderheiten der Plattformökonomie eindeutig zu kategorisieren (Pentzien 2021: 279). Aus diesem Grund entwickelte er folgende Taxonomie: Laut Pentzien (2021: 279) kann differenziert werden zwischen Arbeitsplattformen, die darauf abzielen, die Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie zu verbessern und Infrastrukturplattformen, die eine Demokratisierung der Internet-Infrastrukturen als Ziel verfolgen. Darüber hinaus beschreibt Pentzien (ebd.) Dachplattformen, die den Aufbau von Netzwerken anstreben, die unterschiedliche Plattformen integrieren.

Obwohl die Charakterisierungen der Plattformkooperativen-Modelle eine grosse Diversität aufzeigen, betont Grohmann (2022) auch das Vorhandensein von Gemeinsamkeiten. So weist der Grossteil der Plattformkooperativen eine geringe Anzahl an Arbeitenden auf (ebd.). Darüber hinaus werden den sozialen Medien eine zentrale Rolle in der Kommunikation und Arbeitsorganisation zugewiesen (ebd.).

Wenngleich Plattformkooperativen in der bisherigen Forschung oft als positive Alternative gegenüber den herkömmlichen Plattformunternehmen bezeichnet werden, wird auch Kritik geäussert. So wird dem Plattformkooperativismus vorgeworfen, die kapitalistischen Strukturen der herkömmlichen Unternehmensplattformen nachzuahmen und dadurch selbst Teil der von eigener Seite stark kritisierten Gig Economy zu sein – gar eine neue Form von Kapitalismus zu schaffen (De Peuter & Dyer-Witheford 2010, Jackson & Kuehn 2016, Papadimitropoulos 2021). Beispielsweise werden die Risiken der Übernahme von unternehmerischen Narrativen, der Selbstausbeutung wie auch des aggressiven Wettbewerbs auf

der Basis von Risikokapital aufgezeigt (Grohmann 2022). Bauwens & Kostakis (2017) kritisieren zudem, dass Plattformkooperativen sich auf lokale oder nationale Mitgliedschaften beschränken, was dazu führt, dass auf globaler Ebene noch immer kapitalistische Plattformunternehmen dominieren. Folglich fordern sie den Plattformkooperativismus zu einer Integration in ein breiteres Modell des offenen Kooperativismus auf, welches auf gemeinschaftlicher Peer-Produktion beruht (ebd.).

Darüber hinaus wird von Grohmann (2023) das Konzept des Plattformkooperativismus, insbesondere dessen Bezeichnung und die miteinhergehenden Implikationen, hinterfragt. So hebt er hervor, dass der Plattformkooperativismus im *Globalen Norden* entstanden ist und betont die Notwendigkeit, das Konzept an lokale Eigenheiten anzupassen (ebd.). Dies, da verschiedene Regionen über unterschiedliche historische und soziale Kontexte in Bezug auf *Arbeiterklasse* und die Plattformökonomie verfügen, was die Umsetzung von Plattformkooperativen massgeblich beeinflusst (ebd.). Ausserdem weist er darauf hin, dass nicht alle Unternehmen, die sich dem Plattformkooperativismus zuordnen, tatsächlich über eine Plattform oder eine genossenschaftliche Organisation im Sinne von Scholz (2016) verfügen (ebd.). Vor diesem Hintergrund plädiert Grohmann (2023) für die Verwendung alternativer Begriffe zum Plattformkooperativismus, wie beispielsweise «digitale Solidarökonomie» (ebd.: 276, übersetzt aus dem Englischen von Staubli).

In dieser Arbeit wird dennoch weiterhin der Begriff Plattformkooperativismus verwendet, da dieser in der bisherigen Forschung etabliert ist und eine grosse Offenheit aufweist, die es ermöglicht, das Konzept weiterzuentwickeln und anzupassen.

### 1.1.3 Reinigungssektor in der Schweiz

Wie in vielen weiteren (west-)europäischen Städten stellt auch der Schweizer Reinigungssektor ein migrantisierter und feminisierter Arbeitssektor dar, der in den letzten Jahren stark angestiegen ist (Ettarfi 2024, Gonon & John 2021). Während eine offizielle Statistik aus dem Jahr 2021 rund 107'000 Reinigungskräfte (Krug 2023) in der Schweiz zählt, sind diese Angaben wenig aussagekräftig, da der grösste Teil der Reinigungsarbeit noch immer irregulär und undokumentiert ausgeübt wird (Knoll et al. 2012). Dabei sind Frauen insbesondere in der Unterhaltsreinigung und in Privathaushalten beschäftigt, während in der Spezialreinigung und im Hausmeisterdienst überwiegend Männer tätig sind. Letztere Bereiche werden oft als anspruchsvoller betrachtet und besser bezahlt (vgl. Gonon & John 2021: 263).

Wie bisherige Forschung aufzeigt, ist der Reinigungssektor in der Schweiz durch prekäre Arbeitsbedingungen geprägt (Ettarfi 2024, Gonon & John 2021, Knoll et al. 2012, Tschannen 2003). Trotz einer Lohnsteigerung von rund 35 Prozent in den letzten zwei Jahrzehnten in der Deutschschweiz (Unia o.J.) bleibt die Branche laut Gonon & John (2021) weiterhin von niedrigen Löhnen gekennzeichnet. Eine weitere Charakteristik stellt die häufig auftretende Unterbeschäftigung dar (ebd.), von der laut dem Schweizerischen Bundesamt für Statistik (BFS) *ausländische*<sup>3</sup> Frauen am stärksten betroffen sind (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE 2024). Dabei definiert das BFS Unterbeschäftigung als den Zustand von

---

<sup>3</sup> Das BFS zählt zur Kategorie *Ausländer\*in* sowohl niedergelassene Personen in der Schweiz als auch Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung, die sich längerfristig, jedoch eventuell befristet in der Schweiz aufhalten. Zudem werden Kurzaufenthalter\*innen darunter erfasst, sofern sie mindestens 12 Monate in der Schweiz leben (vgl. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE 2024).

erwerbstätigen Personen, die weniger als 90 Prozent der üblichen Arbeitszeit im Betrieb leisten, gleichzeitig den Wunsch haben, mehr zu arbeiten, und innerhalb von drei Monaten für eine Stelle mit höherem Arbeitsumfang zur Verfügung stehen würden (ebd.). Diese Unterbeschäftigung im Reinigungssektor resultiert gemäss Gonon & John (2021) insbesondere aus dem hohen Anteil an (oft unfreiwilligen) Teilzeitstellen, die einerseits dazu führen, dass viele der Reinigungskräfte Mühe haben, ein existenzsicherndes Beschäftigungspensum zu erreichen. Hinzu kommt, dass die Erhöhung des Pensums durch das Kombinieren mehrerer Reinigungsaufträge oftmals mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist (ebd.). Obwohl die Flexibilität der Arbeit häufig als Vorteil hervorgehoben wird, bringt sie für Reinigungskräfte zusätzliche Unsicherheiten mit sich (ebd.). Beispielsweise führen Ferien oder Ausfälle von Kund\*innen direkt zu einem geringeren Arbeitsvolumen und aufgrund der oftmals stundenweisen Bezahlung zu einem niedrigeren Einkommen (ebd.). Andererseits trägt die Teilzeitbeschäftigung dazu bei, dass die Reinigungsarbeit oft unterschätzt und abgewertet wird (ebd.). So wird sie vielfach als Tätigkeit betrachtet, die keine ausserordentlichen beruflichen Fähigkeiten benötigt, und teilweise gar nicht als Arbeit anerkannt (ebd.). Die zeitliche Organisation der Unterhaltsreinigung, die oft ausserhalb der regulären Betriebszeiten oder in Abwesenheit der Kund\*innen erfolgt, verstärkt des Weiteren die Unsichtbarkeit der Reinigungsarbeit und bewirkt, dass diese weitgehend ausserhalb der gesellschaftlichen Wahrnehmung und Anerkennung stattfindet (ebd.: 272). Ebenfalls führt die isolierte Arbeitsweise laut Gonon & John (2021) zu Herausforderungen bezüglich der Möglichkeit, sich gewerkschaftlich zu vernetzen. Festzuhalten ist hierbei, dass sich trotz dieser Schwierigkeiten verschiedene Gewerkschaften wie beispielsweise die *Unia* dafür einsetzen, bessere Arbeitsbedingungen in der Reinigung sowie eine gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung zu erreichen (Unia 2023). Schliesslich tragen auch die oftmals unzureichenden oder gänzlich fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten im Reinigungssektor wesentlich zu den prekären Arbeitsverhältnissen bei (Gonon & John 2021).

Aktuellere Studien (Ettarfi 2024, Schwiter & Keller 2020, Keller & Schwiter 2021) beschäftigen sich darüber hinaus mit der Transformation des Schweizer Reinigungssektors im Kontext seiner zunehmenden Plattformisierung und der Care-Krise. Im Fokus stehen die (neuen) Arbeitsrealitäten der Reinigungskräfte, die über Plattformen nach Arbeit suchen (Ettarfi 2024, Schwiter & Keller 2020). Keller & Schwiter (2021: 16) heben dabei eine fortschreitende Kommodifizierung der Care-Arbeit hervor, die durch die erleichterte Verfügbarkeit solcher Dienstleistungen über profitgetriebene Plattformen vorangetrieben wird.

## 1.2 Forschungsvorhaben

Das vergleichsweise neue Forschungsfeld des Plattformkooperativismus weist noch einige Forschungslücken auf, insbesondere in Bezug auf Funktionsweisen und konkrete Prozesse innerhalb der Plattformkooperativen sowie bei direkten Befragungen von Arbeitenden und Konsumierenden (Grohmann 2020). Beispielsweise wurde bisher nur begrenzt erforscht, inwieweit Plattformkooperativen die Teilnahme der Mitglieder an Entscheidungsprozessen fördern können (Mannan & Pek 2023) oder welche Spannungen sowie Hierarchien aus der Sichtweise von Arbeitskräften innerhalb von Plattformkooperativen auftreten können (Cañada et al. 2023). Zusätzlich zur Tatsache, dass die aktuelle Forschung zum Plattformkooperativismus bisher mehrheitlich deskriptiv ist und nur wenig Empirie aufweist (Bunders & de Moor 2024, Cañada et al. 2023), weisen Salvagni et al. (2022) darauf hin, dass – ähnlich wie in der Forschung zur herkömmlichen Gig Economy – auch im Bereich des Plattformkooperativismus mehr Studien mit einer

feministischen Perspektive erforderlich sind. Zudem zeigen sich räumliche Forschungslücken: So gibt es in der Schweiz bisher kaum Forschung *zu*, geschweige denn *mit* Plattformkooperativen. In Anbetracht des erwarteten Wachstums von (Plattform-)Kooperativen in den kommenden Jahren (Bunders et al. 2022, Cheney et al. 2014) ist es von entscheidender Bedeutung, weiterführende Forschung in diesem Bereich zu betreiben (Mannan & Pek 2021). Zugleich zeigt sich auch im Bereich der Reinigungsarbeit in der Schweiz weiterer Forschungsbedarf. Dies ist besonders relevant, da auch hier davon ausgegangen wird, dass der Bedarf an Care-Dienstleistungen in industrialisierten Ländern zukünftig weiter ansteigen wird (McDonald et al. 2024: 359).

### 1.2.1 Forschungsfrage

Meine Masterarbeit soll zur Schliessung dieser Forschungslücken beitragen und durch ein kollaboratives Forschungsdesign zugleich nützliche Erkenntnisse für die Weiterentwicklung der Zürcher Plattformkooperative Autonomía erarbeiten sowie zur Gründung möglicher neuer Reinigungskooperativen beitragen. So gehe ich im Rahmen meiner Forschungsarbeit am Fallbeispiel von Autonomía der Frage nach, *wie Mitarbeitende von Plattformkooperativen ihre Arbeit wahrnehmen*.

Innerhalb dieser breiten, übergeordneten Fragestellung gehe ich auf weitere Teilfragen und Aspekte ein. Diese beziehen sich auf Beziehungen innerhalb der Plattformkooperative, Wahrnehmung des Kollektivgedankens, Partizipationsmöglichkeiten, Verantwortungsgefühl und Arbeitnehmendenidentität. Zudem konzentriere ich mich auf Basis der Fragestellung und dem Gespräch mit dem Zentrum für Care Kooperativen darauf, wie der Kooperativismus in der Plattformkooperative Autonomía gefördert werden könnte. Weitere Teilfragen lauten demnach wie folgt:

- Wie nehmen Mitarbeitende die Beziehungen in ihrer Plattformkooperative wahr, insbesondere hinsichtlich möglicher Machtverhältnisse und Hierarchien, und welchen Einfluss haben sie auf ihre Wahrnehmung der Arbeit?
- Wie beschreiben Mitarbeitende ihre Arbeitendenidentität und wie steht diese in Verbindung mit der Dynamik und dem Funktionieren ihrer Plattformkooperative, insbesondere im Hinblick auf Partizipation und Mitbestimmung?
- Wie nehmen Mitarbeitende den Kollektivgedanken innerhalb ihrer Plattformkooperative wahr?

Neben der bereits erwähnten Motivation zielt diese Arbeit darauf ab, einen Beitrag zur feministischen Plattformforschung mit besonderem Fokus auf Care Plattformen und den Plattformkooperativismus zu leisten. So beabsichtige ich mit dieser Arbeit, die oftmals unsichtbare Reinigungsarbeit sichtbarer zu machen.

### 1.2.2 Aufbau

Die vorliegende Arbeit gliedert sich wie folgt: Im ersten Teil wird anhand bestehender Literatur untersucht, wer die Arbeitskräfte sind, die plattformbasierter (Reinigungs-)Arbeit nachgehen (Kapitel 2) und mit welchen Arbeitsbedingungen sie dabei konfrontiert sind, insbesondere im Hinblick auf

Mitbestimmungsmöglichkeiten und zwischenmenschliche Beziehungen (Kapitel 3). Dabei liegt der Fokus sowohl auf herkömmlichen Plattformen<sup>4</sup> als auch auf Plattformkooperativen.

Aufbauend darauf folgt der zweite, empirische Teil, in welchem die Plattformkooperative Autonomía als Fallbeispiel eingehend analysiert wird. Kapitel 4 beschreibt die Plattformkooperative in Bezug auf deren Entstehungsgeschichte, Werte, Organisationsstruktur sowie bestehende Herausforderungen. Kapitel 5 widmet sich der Beschreibung der methodologischen Vorgehensweise, wobei sowohl der Forschungszugang als auch die Methoden der Datenerhebung und -auswertung detailliert erläutert werden. Darauf folgend werden die empirischen Ergebnisse in drei Analysekapiteln dargelegt. So beschäftigt sich Kapitel 6 mit den Wahrnehmungen der Reinigerinnen bezüglich der Beziehungen innerhalb von Autonomía. Kapitel 7 untersucht die Sichtweisen der Arbeiterinnen hinsichtlich ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten. Das achte Kapitel beleuchtet die Chancen und Möglichkeiten, die die Reinigerinnen in der Plattformkooperative erfahren.

Abschliessend werden in Kapitel 9 die Ergebnisse aus den Analysekapiteln mit der im ersten Teil der Arbeit ausgeführten Literatur verknüpft und die Erkenntnisse in Bezug auf die in dieser Arbeit vorgelegte Fragestellung(en) diskutiert. Ebenfalls werden Limitationen der Forschungsarbeit dargelegt. Kapitel 10 stellt die Schlussbetrachtungen dar, in welchem ein Ausblick für mögliche weiterführende Forschungsansätze und Entwicklungen im Hinblick auf die erwartete Zunahme von Plattformkooperativen gegeben wird.

## 2 Wer sind die Arbeitskräfte, die plattformbasierter (Reinigungs-)Arbeit nachgehen

In diesem Kapitel wird anhand des bestehenden Forschungsstandes zu herkömmlichen digitalen Arbeitsplattformen und Plattformkooperativen genauer beleuchtet, wer die Arbeitskräfte sind, die plattformbasierte (Reinigungs-)Arbeit verrichten, und welche Gründe sie in diese Tätigkeit geführt haben. Vorab festzuhalten ist, dass die bisherige Forschung wohl eine deutliche Überrepräsentation von migrantisierten Arbeitskräften in plattformbasierten Arbeiten betont, aussagekräftige Daten zur genauen Anzahl der Arbeitskräfte als auch zu deren Verteilung in den verschiedenen Sektoren jedoch weder global noch in Bezug auf den Schweizer Arbeitsmarkt kaum vorhanden sind (Schwiter & Keller 2020, Vandaele 2023). Dies ist neben der fehlenden Transparenz der Plattformbetreiber\*innen und deren gängiger Praxis der Fehlklassifizierung der Gig-Arbeitskräfte als «Selbstständige» zudem auf die häufigen Mehrfachanmeldungen der Arbeiter\*innen bei verschiedenen Plattformen zurückzuführen (Lata et al. 2022). Dabei zeigt sich, dass die Zahl der Gig-Arbeiter\*innen in den letzten Jahren stark gestiegen ist und für die kommenden Jahre ein weiterer Anstieg erwartet wird (ebd.).

---

<sup>4</sup> Im Folgenden beziehen sich die Begriffe «Plattformen» und «digitale Plattformen» stets auf digitale Arbeitsvermittlungsplattformen. Auch bei den Plattformkooperativen wird lediglich auf solche im Bereich der Arbeitsvermittlung näher eingegangen.

Eine detailliertere, beschreibende Analyse der Arbeitskräfte erweist sich als essenziell, da soziodemographische Faktoren sowohl die Handlungsfähigkeit als auch die Erfahrungen von Personen beeinflussen (Komposch et al. 2021, Schor et al. 2020). Somit bildet diese Analyse die Grundlage für die Ausführungen im dritten Kapitel.

## 2.1 Arbeitskräfte in herkömmlichen Plattformen

Wie in der aktuellen Forschung zur Gig Economy festgehalten wird, handelt es sich bei der überwiegenden Mehrheit der Gig-Arbeiter\*innen um migrantische Arbeitskräfte, die aufgrund verschiedener regulatorischer Hürden in Bezug auf deren Migrationsstatus, Sprachbarrieren und komplexen, intersektionalen Diskriminierungen vom traditionellen, kapitalistischen Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden und in den Plattformen aufgrund des meist niedrigschwelligen Rekrutierungsprozesses sowie der vermeintlichen Flexibilität eine vergleichsweise unkomplizierte und schnelle Möglichkeit sehen, im neuen Arbeitsmarkt Fuss zu fassen und ein Einkommen zu erzielen (Altenried 2024, Chan 2022, Ettarfi 2024, Lata et al. 2022, Van Doorn 2017, Van Doorn et al. 2020). So zeichnen sich Plattformen oftmals durch eine geringe bis keine Kontrolle sowie durch einen schnellen Prozess zur Arbeitsaufnahme aus (Lata et al. 2022). Ebenfalls sind in vielen Fällen niedrigere Sprachbarrieren vorhanden (ebd.). Zu beachten ist hierbei, dass neuere Studien darauf hinweisen, dass diese Rekrutierungsprozesse je nach Sektor variieren und in manchen Bereichen auch höhere Hürden bestehen können (Newlands 2022).

Dabei machen Schor et al. (2020) und weitere Wissenschaftler\*innen trotz der scheinbar homogenen Gruppe der Gig-Arbeiter\*innen durch ihre geteilte Migrationserfahrung auf die Heterogenität dieser Arbeitskräfte aufmerksam: Dies zeigt sich etwa in deren vielfältigen Bildungshintergründen, Migrationsstatus und sozioökonomischen Bedingungen, welche sich wiederum auf die Abhängigkeiten der Gig-Arbeiter\*innen von der Plattformarbeit auswirken (Cañada et al. 2023, Schor et al. 2020, Van Doorn 2020, Van Doorn & Vijay 2024). So halten Mannan & Pek (2021) fest, dass auch finanziell besser gestellte Personen plattformbasierte Arbeit ausüben. Sie sind jedoch meist weniger von der Arbeit abhängig und üben sie vermehrt nur für eine begrenzte Zeit aus als die Mehrheit der Gig-Arbeiter\*innen, die häufig aus benachteiligten Verhältnissen stammen (Hoang et al. 2020).

Zwar wird die Arbeit über eine Plattform von den marginalisierten Arbeitskräften zu Beginn ebenfalls oft als «temporäre Übergangslösung» oder «finanzieller Puffer» betrachtet (Ettarfi 2024). Dieselben Ausschlussmechanismen, die sie ursprünglich in die Plattformarbeit gebracht haben, sowie die prekären Arbeitsbedingungen, die sie innerhalb der Plattformarbeit erfahren und in Kapitel 3.1 genauer erläutert werden, führen aber dazu, dass der Übergang in den weiteren Arbeitsmarkt mehrheitlich nicht zustande kommt und die Arbeitskräfte langfristig von der plattformvermittelten Arbeit abhängig bleiben (Ettarfi 2024, Hoang 2020, Van Doorn et al. 2020, Van Dorn & Vijay 2024). Zusätzlich finden in der Plattformarbeit häufig *Deskilling*-Prozesse statt: Die Qualifikationen der Arbeitskräfte werden abgewertet, was durch fehlende Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der digitalen Plattformen verstärkt wird (Cañada et al. 2023, Ettarfi 2024, Guichoux 2023). Diese *Deskilling*-Prozesse sind insbesondere bei migrantisierten Arbeitskräften auch im traditionellen Arbeitsmarkt sichtbar, wobei migrantisierte Frauen aufgrund der intersektionalen Diskriminierung in Bezug auf Gender und Migrationsstatus überdurchschnittlich stark davon betroffen sind (Ettarfi 2024, Kasparian et al. 2023, Komposch et al. 2021, Milkman et al. 2020). Zu erwähnen ist hierbei, dass genderspezifische Studien im Bereich Arbeit

aufzeigen, dass Frauen insgesamt überproportional von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung betroffen sind (Kasparian et al. 2023).

So wird neben der Reproduktion der gesellschaftlichen sozialen Ungleichheiten in den Plattformen eine Reproduktion der genderspezifischen beruflichen Segregation in den verschiedenen Sektoren der Gig Economy deutlich: Während männlich gelesene Personen häufiger im Bereich der Essenslieferungen als (Fahrrad-)Kuriere tätig sind oder Mitfahrgelegenheiten anbieten, üben weiblich gelesene Personen öfters Gig-Arbeit im Bereich der häuslichen Care-Arbeiten wie Reinigung, Pflege und Betreuung aus (Hoang 2020, Kasparian et al. 2023, Keller & Schwiter 2021, Vandaele 2023). Dies führt dazu, dass auch in der Gig-Arbeit männlich gelesene Personen den öffentlichen Raum einnehmen, Frauen hingegen im privaten unsichtbareren Raum präsent sind.

Ersichtlich wird, wie Plattformen einerseits vorübergehend neue Möglichkeiten schaffen können, andererseits die sozialen Ungleichheiten in der Gesellschaft spiegeln und die Prekarisierung bereits marginalisierter Personen verstärken können (Lata et al. 2022, Le Lay & Lemozy 2023, McDonald et al. 2024). Dies beispielsweise durch die oftmals niedrigeren Löhne sowie durch die ständige Erwartung von Flexibilität und Verfügbarkeit, die es erschweren können, einer anderen Tätigkeit nachzugehen oder nach einer solchen zu suchen (Van Doorn & Vijay 2024).

## 2.2 Arbeitskräfte in Plattformkooperativen

Während in den letzten Jahren vermehrt Forschung bezüglich der Arbeitskräfte in der Gig Economy betrieben wurde, ist bisher nur wenig über die Arbeiter\*innen in Plattformkooperativen bekannt. Aktuelle empirische Forschung im Bereich des Plattformkooperativismus lässt jedoch darauf schließen, dass es sich um eine ähnliche Verteilung der Arbeitskräfte wie in der Gig Economy handelt und somit ebenfalls Migrant\*innen und andere im traditionellen Arbeitsmarkt marginalisierte Gruppen die Mehrheit der Arbeitskräfte in Plattformkooperativen darstellt (Cañada et al. 2023, Guichoux 2023). Diese Überrepräsentation lässt sich einerseits damit erklären, dass die Arbeitskräfte in Plattformkooperativen die gleichen Ausschlussmechanismen erfahren wie diejenigen in der Plattformökonomie (Cañada et al. 2023). Andererseits ist sie darauf zurückzuführen, dass einige der bisherigen Plattformkooperativen aus dem Zusammenschluss und Widerstand ehemaliger Gig-Arbeiter\*innen gegen die profitorientierten und ausbeuterischen Arbeitsverhältnisse in herkömmlichen digitalen Arbeitsplattformen entstanden sind (Guichoux 2023). Da diese Widerstandsbewegungen in den letzten Jahren insbesondere im Bereich der Essenslieferdienste sichtbar wurden, ist es nicht erstaunlich, dass sich die bestehende Empirie zu den Plattformkooperativen ebenfalls auf solche neu gegründeten *Rider-Plattformkooperativen* fokussiert (Cañada et al. 2023, Grohmann 2023, Guichoux 2023, Salvagni et al. 2022, Vandaele 2023).

In der für diese Arbeit verwendeten Literatur werden dabei die vier unterschiedlichen Rider-Plattformkooperativen *Señoritas Courier* (Grohmann 2023, Salvagni et al. 2022), *Las Mercedes* (Cañada et al. 2023, Salvagni et al. 2022), *Mensakas* (Cañada et al. 2023, Salvagni et al. 2022) und *2GoDeliver* (Cañada et al. 2023) beschrieben, die in Spanien und Brasilien gegründet wurden und noch immer im jeweiligen Land aktiv sind. Neben dem Merkmal, dass alle der untersuchten Plattformkooperativen derzeit eine vergleichsweise geringe Anzahl an Mitgliedern aufweisen (Salvagni et al. 2022), zeichnen sie sich zudem über ihr Ziel aus, die etablierten Normen der hegemonialen Plattformökonomie herauszufordern (vgl. Cañada et al. 2023). So richten sich drei der vier genannten Plattformkooperativen explizit an

diskriminierte und marginalisierte Personengruppen, wie Frauen (*Las Mercedes*), *Finta*-Personen<sup>5</sup> (*Señoritas Courier*) und Migrant\*innen (*2GoDeliver*). Über keine Einschränkung der Mitgliedschaft verfügt derzeit die von männlichen Mitgliedern dominierte Plattformkooperative *Mensakas*, die jedoch bewusst darauf achtet, bei der Einstellung von neuen Mitgliedern zwischen den Geschlechtern zu differenzieren, um sicherzustellen, dass eine gleichmässige Verteilung der Mitglieder erreicht wird (Guichoux 2023). Ausserdem hat die Kooperative einen Lohnzuschlag für weibliche Mitglieder implementiert, um konkret gegen die Geschlechterlohnücke sowie die zusätzlichen Diskriminierungen vorzugehen, mit denen weiblich gelesene Rider häufig bei der Arbeit auf der Strasse konfrontiert werden (ebd.). Sowohl die Plattformkooperative *Las Mercedes* als auch *Señoritas Courier* stellen dabei die Care-Arbeit in ihrer Arbeitsorganisation in den Vordergrund, was nach Salvagni et al. (2022) als *Gendering Plattformkooperativismus*<sup>6</sup> bezeichnet wird: So werden von den eben genannten Plattformen bewusst die Anerkennung von Fürsorgearbeit wie auch Geschlechtergerechtigkeit in ihre Strukturen integriert, wodurch geschlechtersensible Alternativen zu den herkömmlichen Arbeitsplattformen geschaffen werden, in welchen Care-Arbeiten oftmals unsichtbar sind (ebd.). Dabei machen Salvagni et al. (2022) in Bezug auf zukünftige Entwicklungen der Plattformökonomie auf das Potenzial von weiblich-geführten Plattformkooperativen aufmerksam, deren Expansion zu einer integrativeren wie auch feministischeren digitalen Wirtschaft führen könnte (vgl. Salvagni et al. 2022). Hierfür ist es nach Salvagni et al. (2022) jedoch entscheidend, dass dieser Prozess des Gendering Plattformkooperativismus von den Mitgliedern selbst ausgeht und ihre diversen Erfahrungen berücksichtigt werden.

Mit dem Fokus auf den Reinigungssektor stellt die im Jahr 2017 in New York gegründete Plattformkooperative *Up & Go* ein weiteres Beispiel dar, die von Kasparian et al. (2023) genauer beleuchtet wird und ebenfalls eine Mehrheit von weiblichen Mitgliedern verzeichnet, die grösstenteils aus Lateinamerika stammen. Wie auch bei den Rider-Plattformkooperativen bezeichnen Kasparian et al. (2023) diese Zusammensetzung der weiblichen Mitglieder mit Migrationserfahrung bei *Up & Go* als «Schlüssel zur Identität der Genossenschaft» (ebd.: 8, aus dem Englischen übersetzt von Staubli), die zugleich ein konkretes Anliegen der am Genossenschaftsprojekt beteiligten Organisationen darstellt.

Dabei merken Bunders et al. (2022) an, dass das Interesse und die Motivation, eine Plattformkooperative aufzubauen und mitzuverwalten, bei Arbeitskräften, die Vollzeit für eine Plattform arbeiten, vermutlich stärker ausgeprägt sind als bei Arbeiter\*innen, die lediglich Teilzeit über die Plattform beschäftigt sind. Zudem stellen sie die Hypothese auf, dass Arbeitskräfte, die aus Ländern mit niedrigem Lohnniveau stammen, ein geringerer Anreiz aufweisen, sich aktiv in einer Kooperative zu beteiligen, da sie ihren Lohn bei der Plattform als verhältnismässig hoch betrachten (ebd.). Diese Hypothese steht jedoch im Widerspruch zur bereits erläuterten aktuellen empirischen Forschung.

Ähnlich wie zuvor herkömmlichen digitalen Arbeitsplattformen wird somit auch Plattformkooperativen das Potenzial eines erleichterten Zuganges für marginalisierte Personen zum Arbeitsmarkt zugeschrieben (Cañada et al. 2023). Gegensätzlich zu ersteren, welche von den Arbeitskräften oft lediglich als Übergangslösung und «Sprungbrett» in den weiteren Arbeitsmarkt betrachtet werden, zielen die

---

<sup>5</sup> Die Abkürzung *Finta* steht für Frauen, inter, nichtbinäre, trans und agender Personen. Sie beschreibt Personen, die aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen Identität Diskriminierung von patriarchalen Strukturen erfahren.

<sup>6</sup> Es wird von den Autor\*innen bewusst der Begriff *Gendering* statt *Gendered* verwendet, da es sich laut Salvagni et al. (2022) um einen stetigen Prozess handelt.

Plattformkooperativen auf eine nachhaltige Integration der Arbeitskräfte sowohl innerhalb der Kooperative als auch im allgemeinen Arbeitsmarkt ab, wobei gleichzeitig «soziale Gerechtigkeit» gefördert werden soll (ebd.). So zeigen Cañada et al. (2023) wie auch Guichoux (2023) in ihren Studien auf, wie Mitglieder einer Plattformkooperative ihre vielseitigen Erfahrungen aus vorherigen Arbeiten als Ressource in die Plattformkooperative einbringen und ihr Wissen an weitere Mitglieder weitergeben können, was sich des Weiteren positiv auf die Selbstwahrnehmung der Arbeitskräfte auswirkt. Gleichzeitig wird von den Plattformkooperativen eine Professionalisierung der Arbeitskräfte angestrebt, indem durch Ausbildungskurse gezielt Fähigkeiten der jeweiligen Arbeit erlernt werden können, womit sie den in herkömmlichen Plattformen weitverbreiteten Deskillung-Prozessen entgegenwirken (Cañada et al. 2023, Guichoux 2023, Kasparian et al. 2023). Diese Erkenntnisse decken sich mit der Forschung zu traditionellen Arbeiter\*innengenossenschaften, denen ebenfalls die Fähigkeit zugesprochen wird, benachteiligte Gruppen längerfristig und gerechter im Arbeitsmarkt einzubinden (ebd., Bastida et al. 2022, Kasparian et al. 2023, Komposch et al. 2021, Prieto 2022).

## 3 Welche Erfahrungen machen die Arbeitskräfte, die plattformbasierter (Reinigungs-)Arbeit nachgehen

Im Folgenden werden wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen in der herkömmlichen Plattformökonomie und in plattformbasierten Kooperativen erläutert. Dabei liegt der Fokus insbesondere auf der Kontrolle der Arbeitskräfte über ihre Arbeit sowie auf den Beziehungen unter den Arbeitskräften. Zu berücksichtigen ist, dass die jeweiligen Arbeitsbedingungen sowohl vom lokalen Kontext, etwa in Bezug auf die dort vorhandenen Regulierungen, als auch von der spezifischen Plattform abhängig sind (Pentzien 2020, Uysal & Boyraz 2024). Aufgrund der nur begrenzten Literatur im Bereich des Plattformkooperativismus werden zudem Erkenntnisse aus der traditionellen Kooperativismus-Literatur herangezogen. Dabei weisen Wissenschaftler\*innen zu Plattformkooperativen darauf hin, dass davon auszugehen ist, dass Plattformkooperativen mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind wie andere kooperativistische Modelle (Borkin 2019).

### 3.1 Erfahrungen in herkömmlicher Plattformökonomie

#### 3.1.1 Arbeitsbedingungen: Vermeintliche Autonomie und Flexibilität

Herkömmliche Plattformunternehmen nutzen gezielt Narrative der Flexibilität, Autonomie sowie des Unternehmertums, um ihre Geschäftsmodelle zu bewerben und Arbeitskräfte anzuziehen (Morales & Stecher 2023, Papadimitropoulos & Malamidis 2024). So werben sie damit, dass die Arbeiter\*innen als Selbstständige frei über ihre Arbeitszeiten, Einsatzorte und ihr Arbeitspensum bestimmen können, wobei ihr finanzieller Erfolg somit direkt von ihrem individuellen Einsatz und Engagement abhängig ist (Morales & Stecher 2023). Dass die tatsächlichen Arbeitsbedingungen jedoch oft von dieser Darstellung abweichen, wurde von einer Vielzahl an Forscher\*innen in den letzten Jahren untersucht und aufgezeigt.

Betont wird dabei, dass die versprochene Flexibilität vielmehr den Plattformunternehmen als auch den Kund\*innen zugutekommt, während die Arbeitskräfte in der Realität einer hohen algorithmischen Kontrolle unterliegen (Lata et al. 2022, Schwiter & Keller 2020). So werden die Algorithmen, denen eine grosse organisatorische Macht zugesprochen wird, in der Plattformforschung oft als tatsächliche «Chefs» bezeichnet, da sie die Einstufung der Arbeitskräfte übernehmen und auch die Verteilung der Aufträge steuern (Morales & Stecher 2023). Darüber hinaus beeinflussen sie massgeblich das Verhalten der Arbeitskräfte, indem sie beispielsweise bei Inaktivität oder Beschwerden Strafen verhängen können, wie etwa das Blockieren von Profilen (ebd.). Neben den fehlenden Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitskräfte in der Gestaltung der Plattform weisen die Algorithmen, die den Plattformen zugrunde liegen, eine hohe Intransparenz sowie diskriminierende Tendenzen auf (Chan 2022, Kasparian et al. 2023). Festzuhalten sind hier sektorspezifische Unterschiede: So machen Stingl & Keller (2024) darauf aufmerksam, dass diese algorithmische Kontrolle im Bereich der plattformbasierten Reinigungs- und Sorgearbeit geringer ausfällt als etwa im Bereich der Essenslieferdienste, da die Arbeiter\*innen eher eine Beziehung zu den jeweiligen Kund\*innen aufbauen und dadurch eine Loslösung der Plattform realisiert werden kann.

In Zusammenhang mit der fehlenden Transparenz hebt die aktuelle Forschung zudem bestehende Machtungleichgewichte hervor, denen die Arbeitskräfte sowohl in Bezug auf die Plattformunternehmen als auch auf die Kund\*innen ausgesetzt sind (Kasparian et al. 2023). Diese zeigen sich neben den einseitigen Bewertungsmöglichkeiten von Seiten der Kund\*innen überdies in den Informationsasymmetrien auf den jeweiligen Plattformen, die wiederum zu einer verstärkten Kontrolle sowie zu einer ungleichen Verhandlungsmacht der Arbeitskräfte führen (Chan 2022, Lata et al. 2022). Dabei sind die Arbeitskräfte einem grösseren Risiko ausgesetzt, da die Plattformen ihnen häufig weder Sicherheit noch Stabilität bieten (Schwiter & Keller 2020). Zwar können sich die Arbeiter\*innen bei Problemen, auch im Hinblick auf Kund\*innen, beim Plattformunternehmen melden. Diese geben jedoch meist an, nur für die Vermittlung zuständig zu sein und bieten nur wenig bis gar keine Unterstützung an (Kasparian et al. 2023). Zudem ist das Management häufig ebenfalls an Algorithmen ausgelagert, was dazu führt, dass die Kommunikation im Falle von Unterstützungsbedarf oder Unklarheiten zusätzlich erschwert wird (Lata et al. 2022). Ein weiterer Faktor der unsicheren Arbeitsbedingungen in Plattformunternehmen stellen ausserdem die unzureichenden oder fehlenden Sozialleistungen dar (Papadimitropoulos & Malamidis 2024). So wirkt sich dies erheblich auf die Arbeitskräfte aus, da sie ohne Absicherung im Krankheitsfall oder im Alter einem höheren finanziellen Risiko ausgesetzt sind (Scholz 2016).

Neben der fehlenden Sicherheit betonen verschiedenen Studien die oft unregelmässigen und langen Arbeitseinsätze, die häufig unter Stress ausgeführt werden (Graham et al. 2020). Diese Unregelmässigkeit kann bei den Arbeiter\*innen zudem zu einem Gefühl des ständigen «Erreichbarseins» führen, was sich wiederum negativ auf ihr Leben jenseits der Erwerbsarbeit auswirken kann (Lata et al. 2022, Schwiter & Keller 2020). Darüber hinaus sind die Löhne in der Plattformarbeit häufig niedriger, da einerseits die individuelle Verhandlung der Löhne dazu führt, dass sich die Arbeiter\*innen aufgrund der Konkurrenz gegenseitig bei den Löhnen unterbieten (McDonald et al. 2024, Papadimitropoulos & Malamidis 2024). Andererseits ist die Plattformarbeit von viel unbezahlter Arbeit geprägt, etwa durch die Kommunikation mit den Kund\*innen oder die Instandhaltung des Profils (McDonald et al. 2024). Des Weiteren machen Zhu & Marjanovic (2021) darauf aufmerksam, dass die isolierte Arbeitsweise, wie sie bei plattformbasierter Arbeit häufig vorkommt, mentale Risiken wie Depressionen oder Ängste bei Arbeiter\*innen begünstigen kann.

Wesentlich zu erwähnen ist hierbei die Erkenntnis von Schor et al. (2020), dass die Erfahrungen der Arbeitskräfte maßgeblich davon beeinflusst werden, ob Plattformarbeit als Hauptverdienst oder lediglich als Zusatzverdienst dient. So bewerten Arbeitskräfte, die die Plattformarbeit nur ergänzend ausüben, die Arbeitsbedingungen tendenziell positiver als jene, die finanziell unmittelbar von den Plattformunternehmen abhängig sind (ebd.).

### 3.1.2 Individuelle Handlungsfähigkeit der Arbeitskräfte als Möglichkeit der Mitbestimmung

Anstatt den Fokus auf die machtausübenden und kontrollierenden Plattformen zu legen, verweist eine steigende Anzahl an Forscher\*innen auf die Handlungsfähigkeit der Arbeitskräfte, die sich in verschiedenen Formen manifestiert und den Arbeitskräften eine gewisse Autonomie zurückgeben kann (Ettarfi 2024, Wood et al. 2023). So beschreibt Ettarfi (2024) unterschiedliche Strategien, die Gig-Arbeitskräfte im Care-Bereich auf individueller Ebene anwenden, um trotz den eben ausgeführten, prekären Arbeitsbedingungen den für sie bestmöglichen Output zu generieren. Dabei zeigt sie auf, dass die Annahme mehrerer Arbeitsvereinbarungen als eine Möglichkeit betrachtet wird, der Unsicherheit innerhalb der Gig Economy entgegenzuwirken, die durch die oft befristeten und flexiblen Arbeitseinsätze entsteht (ebd.). Ebenfalls hält sie fest, dass gewisse Arbeitskräfte in der Gig Economy aufgrund des zeitlich befristeten Charakters die Möglichkeit einer Abkopplung der beruflichen Identität sehen: So müssen sie sich dabei nicht auf eine bestimmte Berufsidentität festlegen, die sie nicht selbst ausgesucht haben, sondern sehen darin lediglich den Nutzen, ein finanzielles Einkommen zu erzielen (ebd.).

Weitere kleinere Formen individuellen Widerstands der Arbeitskräfte zeigen sich laut Wood et al. (2023) im Hinterlassen negativer Bewertungen, das bei Plattformen ohne Kund\*innenbewertungsmöglichkeiten teilweise durch das Installieren von Plug-Ins ermöglicht wird, sowie im öffentlichen Anprangern schlechter Kund\*innen. Auch Arbeitsverweigerung, das Androhen einer Kündigung bei schlechten Kund\*innen, die Festlegung von Preisnormen unter den Arbeitskräften und das Dokumentieren von Chatverläufen werden von Wood et al. (2023) als Arten von Protest beschrieben, die den Arbeitskräften wieder mehr Autonomie geben können.

### 3.1.3 Kollektive Handlungsfähigkeit der Arbeitskräfte als Möglichkeit der Mitbestimmung

Wenngleich die Arbeit in der Gig Economy häufig als individualisierte, konkurrierende Arbeit beschrieben wird, ist in den letzten Jahren zudem ein Anstieg an kollektiven Widerstandsformen zu verzeichnen, die sich gegen die Beschäftigungsbedingungen richten und für verbesserte Arbeitsrechte, Löhne und soziale Absicherungen eintreten (Cañada et al. 2023, Fredman et al. 2020, Guichoux 2023, Tassinari & Maccarrone 2020, Wood et al. 2023). Als wesentlich stellen sich dabei informelle Treffen der Arbeitskräfte heraus, in denen Kontakte geknüpft, Informationen ausgetauscht und Solidarität untereinander erzeugt werden können (Cañada et al. 2023). Diese Treffen sind aufgrund der Art der Arbeit insbesondere im Essenslieferdienst-Sektor sichtbar, in welchem sich Arbeiter\*innen beispielsweise in der Wartezeit zwischen Essenslieferungen an Sammelpunkten begegnen und dadurch mobilisieren können (ebd.). Schwieriger ist dies im Bereich der häuslichen Gig-Arbeit wie der Reinigung, da die Arbeitskräfte isolierter und weniger sichtbar arbeiten (ebd.).

Zusätzlich zu den Treffen werden für den Austausch unter den Arbeitskräften und die gegenseitige Unterstützung neben den offiziellen Diskussionskanälen, die von manchen Plattformen zur Verfügung gestellt und kontrolliert werden, des Weiteren eigene digitale Kanäle und Gruppenchats genutzt (Guichoux 2023). Diese bieten den Vorteil, dass sie weniger orts- und zeitgebunden sind. So weisen etwa Oechslen & Stingl (2024) darauf hin, dass Gruppenchats auch in der plattformbasierten Reinigungsarbeit eine zentrale Rolle spielen, indem sie den Arbeitskräften ermöglichen, sich über praktische und rechtliche Fragen auszutauschen und eine Liste mit schlechten Kund\*innen zu führen.

Festzuhalten ist dabei, dass Plattformunternehmen diesen kollektiven Austausch häufig erschweren, da sie darin eine potenzielle Herausforderung für ihre Kontrolle und etablierten Machtstrukturen sehen (Cañada et al. 2023, Uysal & Boyraz 2024). Tatsächlich hat diese solidarische Vernetzung der Arbeitskräfte, verstärkt durch die Wut gegen und die Abhängigkeit von den Plattformen, bereits zu zahlreichen Streiks, Demonstrationen und Petitionen geführt, die sich sowohl gegen die Plattformen als auch gegen die Kund\*innen und den Staat richteten (Guichoux 2023, Tassinari & Maccarrone 2020, Wood et al. 2023).

Schliesslich können auch die Gründungen von Plattformkooperativen, wie bereits in Kapitel 2.2 erwähnt, als kollektive Strategie gesehen werden, den Arbeitskräften wieder mehr Mitbestimmung und Autonomie zurückzugeben (Cañada et al. 2023). Dies wird im nachfolgenden Unterkapitel näher erläutert.

## 3.2 Erfahrungen in Plattformkooperativen

Die eben ausgeführten Narrative der Flexibilität und Autonomie werden auch bei Plattformkooperativen sichtbar. Im Gegensatz zu herkömmlichen Plattformen, die durch zentralisierte Entscheidungen, (algorithmische) Kontrolle und ungleiche Machtverhältnisse geprägt sind, verfolgen Plattformkooperativen jedoch einen Bottom-up-Ansatz, in welchem demokratische Mitbestimmung, kollektives Eigentum und Partizipationsmöglichkeiten – wie dies in traditionellen kooperativistischen Unternehmen üblich ist – den Kern der Organisation darstellen (Salvagni et al. 2022). Dabei heben Papadimitropoulos & Malamidis (2024) hervor, dass die Mitbestimmung innerhalb der jeweiligen Plattformkooperativen verschiedene Formen annehmen kann: So könnte beispielsweise jedes Mitglied eine gleichwertige Stimme haben, oder es könnten Komitees gewählt werden, die Entscheidungen im Namen der Gemeinschaft treffen (ebd.). Ebenfalls können in der aktuellen Forschung Unterschiede hinsichtlich der Themen, über die mitbestimmt werden kann, sowie dem Grad der Partizipation verzeichnet werden.

Durch diese kollektiven Mitbestimmungsmöglichkeiten und den kollektiven Besitz tragen (Plattform-) Kooperativen laut aktueller Forschung dazu bei, dass die Handlungsfähigkeit der Arbeiter\*innen erhöht wird – sowohl am Arbeitsplatz als auch im privaten Bereich (Komposch et al. 2021). Als ein wesentlicher Aspekt wird dabei die Förderung von Selbstvertrauen und Verhandlungsmacht erwähnt, was unter anderem auf die veränderte Stellung der Arbeiter\*innen als gleichzeitige Besitzer\*innen zurückzuführen ist (ebd.). Dadurch wird auch die Beziehung zu den Kund\*innen beeinflusst, da ein geringeres Machtungleichgewicht besteht (ebd.). Hervorzuheben ist laut Kasparian et al. (2023) zudem, dass Plattformkooperativen in der Regel die individuelle Bewertung der Arbeiter\*innen durch Kund\*innen ablehnen, wie es bei traditionellen Plattformen der Fall ist.

Neben einer erhöhten Handlungsfähigkeit wirken sich die Möglichkeiten der Partizipation sowie der kollektive Besitz in genossenschaftlich geführten Unternehmen laut Rodriguez-Oramas et al. (2022) zudem

positiv auf die Verbundenheit und Zufriedenheit der Arbeiter\*innen aus. Dies ist unter anderem auch auf die verschiedenen Lernprozesse zurückzuführen, die in kooperativistischen Unternehmen gefördert werden (ebd.). In diesem Zusammenhang wird in verschiedenen Studien darüber hinaus betont, dass Plattformkooperativen Arbeiter\*innen mehr Stabilität und Sicherheit bieten (Kasparian et al. 2023). So gewährleisten sie nicht nur soziale Absicherung, sondern zahlen oft auch höhere Löhne im Vergleich zu traditionellen Plattformen (ebd.). Dabei werden die Löhne meist einheitlich festgelegt, was die Konkurrenz unter den Arbeiter\*innen vermindert (ebd.). Gleichzeitig entfällt durch diese Festlegung die Notwendigkeit, mit Kund\*innen über den Lohn zu verhandeln (ebd.), was insbesondere für Arbeiter\*innen, die die Sprache nicht beherrschen oder sich in einer marginalisierten Position befinden, eine Erleichterung darstellen kann. Zudem streben Plattformkooperativen eine gerechtere und gleichmässige Verteilung der Arbeitsaufträge an, um ein stabileres Einkommen für die Arbeiter\*innen sicherzustellen (ebd.). Ausserdem zeigen Studien, dass Plattformkooperativen durch die Mitbestimmungsmöglichkeit oft bessere Arbeitszeiten bieten, wodurch die Arbeiter\*innen weniger Stress erleben und entspannter arbeiten können (Cañada et al. 2023, Kasparian et al. 2023). Des Weiteren geht aus der Studie von Komposch et al. (2021) hervor, dass Arbeiter\*innen eine grössere, (kollektive) Unterstützung in genossenschaftlichen Unternehmen erfahren. Insbesondere im Bereich der häuslichen Dienstleistungen, wie etwa der Reinigung, ist dies von wesentlicher Bedeutung, da diese Tätigkeiten ein höheres Risiko für Gewalt aufweisen (ebd.). Allgemein betonen Cheney et al. (2014) die Wichtigkeit der Transparenz, die sich massgeblich auf die Erfahrungen in kooperativistischen Unternehmen auswirken kann.

### 3.2.1 Beziehungen in (Plattform-)Kooperativen

Gegensätzlich zu traditionellen Plattformen, die den Austausch zwischen den Arbeitskräften nur eingeschränkt oder gar nicht ermöglichen, bildet dieser in Plattformkooperativen einen zentralen Bestandteil ihrer Organisationskultur (Guichoux 2023, Kasparian et al. 2023). Deutlich wird dies beispielsweise an den für Genossenschaften charakteristischen Grundwerten, wie gegenseitige Hilfe, Gleichheit und Solidarität, die explizit auf Beziehungen zwischen den Mitgliedern abzielen und das Gemeinschaftsgefühl sowie die Zusammenarbeit fördern sollen (Bastida et al. 2022, Berry & Bell 2018). Zugleich führt auch die Möglichkeit der kollektiven Partizipation dazu, dass die Interaktionen zwischen den Mitgliedern begünstigt werden (Guichoux 2023, Kasparian et al. 2023). So können die Arbeitskräfte Wissen und Ressourcen austauschen, gemeinsame Strategien entwickeln und neue Netzwerke gründen (Kasparian et al. 2023). Neben dem Austausch der Arbeitskräfte innerhalb der Plattformkooperativen verweist die bisherige Forschung zudem auf die Wichtigkeit der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Plattformkooperativen, um sich gegenseitig zu unterstützen (Bunders et al. 2022, Grohmann 2022).

### 3.2.2 Herausforderungen

Während die aktuelle Forschung den demokratischen Mitbestimmungs- und Partizipationsmöglichkeiten in genossenschaftlichen Modellen somit mehrheitlich grosses Potenzial zuspricht, weisen unterschiedliche Wissenschaftler\*innen gleichzeitig auf damit verbundene Nuancen, Widersprüche und Herausforderungen hin (Grohmann 2022). Diese werden unter anderem im Rahmen der sogenannten *Degenerationsthese* (Egan 1990 in Sandoval 2019) thematisiert, die die mögliche Abkehr genossenschaftlicher Organisationen von ihren ursprünglichen Prinzipien aufgrund wachsender institutioneller Anpassung an marktbasiertere, kapitalistische Strukturen und interner Machtkonzentration beschreibt

(Guichoux 2023, Heras-Saizarbitoria 2014, Sandoval 2019). Auch Cañada et al. (2023) betonen das Spannungsfeld von (Plattform-)Kooperativen, einerseits ausreichende Einnahmen zu generieren und andererseits ihre sozialen Ziele und Werte zu wahren.

So zeigt die Studie von Heras-Saizarbitoria (2014) zur baskischen *Mondragon* Kooperative, die als eine der grössten Kooperativen gilt und häufig als Vorbild für jüngere Kooperationen dient, dass die formale demokratische Organisation im Alltag nur begrenzt umgesetzt wird, da viele Entscheidungen weiterhin von einer Führungsebene getroffen werden (ebd.). Gleichzeitig äussern manche Mitglieder die Hoffnung, dass sich dies künftig ändern könnte (ebd.). Ausserdem wird auf einen Mangel an diesbezüglicher Informationstransparenz hingewiesen (ebd.). Des Weiteren wird in der Studie die Bedeutung des Ausbildungsprinzips zum Genossenschaftler\*innensein deutlich, wobei dieses von manchen als wenig praxisnah empfunden wird (ebd.).

Zugleich identifizieren Mannan & Pek (2023) Herausforderungen bezüglich der ungleichen Beteiligung der Mitglieder in Plattformkooperativen. So zeigen sie in ihrer Studie mit Gründer\*innen von Plattformkooperativen auf, dass unterschiedliche Gruppen von Plattformarbeiter\*innen die Beteiligungsmöglichkeiten in unterschiedlichem Umfang nutzen, was bei aktiveren Mitgliedern zu Frustrationen führen kann, insbesondere wenn Mitglieder, die nur wenig partizipieren, die gleiche Mitbestimmung und Verantwortung beanspruchen (ebd.). Darüber hinaus geht aus ihrer Studie hervor, dass die angebotenen Beteiligungsmöglichkeiten innerhalb der Kooperativen von einigen Mitgliedern oft nur wenig oder gar nicht genutzt werden, was sie auf eine gewisse «Apathie» der Mitglieder schliessen lässt (ebd.).

In diesem Zusammenhang machen Bunders et al. (2022) zudem auf die Schwierigkeiten der kollektiven Entscheidungsfindung aufmerksam, die laut den Forscher\*innen umso grösser sind, je heterogener die Arbeitskräfte innerhalb der Kooperative in Bezug auf Herkunft, sozioökonomischen Status, Bildungsniveau und weitere relevante Merkmale sind. Ebenfalls benötigen demokratische Entscheidungsfindungsprozesse, in welchen alle Mitglieder gleichberechtigt sind, einerseits häufig viel Zeit, was sich wiederum auf die Effizienz der Organisation der Kooperative auswirken kann (Bastida et al. 2022, Bunders & de Moor 2024, Grohmann 2022). Andererseits kann der horizontale Aufbau kooperativistischer Unternehmen sowie das Fehlen einer hierarchischen Führung des Weiteren zu intensiven Auseinandersetzungen und internen Konflikten führen, die aufgrund unterschiedlicher Interessen der Beteiligten teilweise nur schwer lösbar sind (Berry & Bell 2018, Bunders & de Moor 2024, Grohmann 2022, Mannan & Pek 2023). Dieses Risiko steigt laut Bunders & de Moor (2024), wenn das kollektive Gefühl von Zugehörigkeit und Zusammenhalt in der Gruppe gering ist. Dabei merkt Sandoval (2020) an, dass auch durch demokratische Entscheidungsfindungen in kooperativistisch geführten Unternehmen Ungleichheiten reproduziert werden können und deshalb nicht zwingend integrativer sein müssen. Schor (2015) hält zudem fest, dass eine höhere Inklusion erreicht werden kann, wenn die (Plattform-)Kooperative von Anfang an mit denjenigen Menschen aufgebaut wird, die angesprochen werden sollen (Schor 2015 in Scholz 2016: 13).

Als weitere Herausforderung geht aus empirischer Forschung die Gefahr der Selbstaussbeutung der Arbeitskräfte in genossenschaftlich geführten Unternehmen hervor (Bunders & de Moor 2024, Cañada et al. 2023, Pentzien 2023, Sandoval 2020). So betonen Komposch et al. (2021) sowie weitere Wissenschaftler\*innen, dass die Partizipation in genossenschaftlich organisierten Unternehmen, wie beispielsweise die Teilnahme an Versammlungen oder die Ausführung von Aufgaben, oftmals mit einem hohen Aufwand an Zeit, intrinsischer Motivation und Engagement verbunden ist, über die nicht alle Arbeitskräfte gleichermassen verfügen und die zugleich unbezahlte Arbeit darstellt (Bunders & de Moor 2024, Komposch et al. 2021, Sandoval 2020). Dies stellt nach Bunders et al. (2022) insbesondere in

Kooperativen im Tieflohnsektor eine Schwierigkeit dar. Zudem kann das gesteigerte Verantwortungsgefühl innerhalb einer Kooperative bei Arbeitskräften Druck, Stress und Angst hervorrufen (Komposch et al. 2021, Le Lay & Lemozy 2023).

Neben den bereits erwähnten Herausforderungen wird in der Studie von Dorigatti et al. (2024) eine konträre Perspektive auf die Arbeitserfahrungen in kooperativistischen Unternehmen eingenommen. Dabei wird am Beispiel des italienischen Kontextes aufgezeigt, dass es sich bei den Arbeitserfahrungen um ein bisher unzureichend erforschtes Thema handelt und in der bisherigen Literatur häufig zu positiv dargestellt wird (ebd.). So macht die Studie auf Defizite in der Ausbildung sowie auf eine verstärkte Kontrolle und den grossen Einfluss sozialer Beziehungen aufmerksam, die darüber hinaus auch Missbrauch, Betrug sowie Drohungen begünstigen können (ebd.).

### 3.2.3 Plattformgeschaffene Herausforderungen in der Partizipation in Plattformkooperativen

Während Plattformkooperativen somit vergleichbare Herausforderungen aufweisen wie traditionelle Kooperativen, werden durch die Plattformstruktur zugleich Unterschiede sichtbar. So heben Mannan & Pek (2023) hervor, dass Plattformkooperativen ihren Mitgliedern ermöglichen, gleichzeitig auf weiteren Plattformen tätig zu sein, was gegensätzlich zu traditionellen Kooperativen von den Plattformkooperativen akzeptiert wird. Gleichzeitig weisen sie darauf hin, dass dieses sogenannte *Multihoming* die Partizipation der Mitglieder bei Entscheidungsprozessen beeinträchtigen kann, da den Mitgliedern dadurch häufig weniger zeitliche und soziale Ressourcen für die Plattformkooperative zur Verfügung stehen (ebd.). Ebenfalls führt die Organisationsweise über die Plattform dazu, dass Mitglieder von Plattformkooperativen oftmals isolierter voneinander arbeiten, da sie in der Regel nicht an einen festen Arbeitsplatz gebunden sind (ebd.). Wenngleich manche Plattformkooperativen über physische Räume verfügen, in denen Mitglieder sich austauschen und vernetzen können, kann diese oftmals isolierte Arbeit die Solidarität, das Vertrauen und das Gruppenzugehörigkeitsgefühl beeinträchtigen, was sich wiederum negativ auf die Mobilisierungsmöglichkeiten und demzufolge auf die Partizipation der Mitglieder auswirken kann (ebd.). Ein weiterer Unterschied betrifft laut Mannan & Pek (2023) die Beteiligungsbeiträge der Mitglieder, die bei traditionellen Kooperativen oft als Ausdruck von Engagement und persönlichem Einsatz einen hohen Stellenwert einnehmen, bei Plattformkooperativen hingegen meist eine relativ geringe Bedeutung zukommt (ebd.). Dies liegt unter anderem daran, dass Mitglieder von Plattformkooperativen häufig nicht über die finanziellen Ressourcen verfügen, um solche anfänglichen Investitionen zu tätigen (ebd.). Diese niedrigeren Eintrittsbarrieren können nach Mannan & Pek (2023) jedoch dazu führen, dass der Anreiz zur Mitwirkung an Entscheidungsprozessen geringer ausfällt, da die Motivation zur aktiven Beteiligung möglicherweise schwächer ausgeprägt ist. Darüber hinaus unterscheiden sich Plattformkooperativen von traditionellen Kooperativen in ihrer Wachstumstendenz, die sowohl in der Erweiterung ihrer räumlichen Gebiete als auch in der Zunahme der Mitgliederzahl zum Ausdruck kommt (ebd.). Inwiefern sich dieses Wachstum auf die Partizipation der Mitglieder auswirken kann, wurde bereits in Kapitel 3.2.2 erläutert.

## 4 Fallstudie Plattformkooperative Autonomía

Im Folgenden wird die Zürcher Reinigungsplattformkooperative Autonomía als Fallstudie ausführlicher erläutert, wobei die hier dargestellten Informationen das Fundament für die anschliessende Analyse der Reinigerinneninterviews bilden. So werden neben der Gründungsgeschichte und den von der Plattformkooperative angestrebten Werten zudem die Organisationsform und bestehende Herausforderungen beschrieben. Die Ausführungen basieren dabei sowohl auf den auf der Website ersichtlichen Angaben sowie öffentlich zugänglichen Berichten als auch auf eigens erhobenen Daten. Letztere stammen aus mehreren Gesprächen mit dem *Zentrum für Care Kooperativen* und Autonomía sowie aus der Teilnahme an Versammlungen der Reinigungsplattformkooperative. Anzumerken ist, dass aus der Beschreibung der Plattformkooperative Parallelen zu bisherigen Erkenntnissen zum Plattformkooperativismus deutlich werden.

### 4.1 Gründungsgeschichte und Werte

Die Plattformkooperative Autonomía wurde im Dezember 2021 in Zürich nach einem halbjährigen Intensiv-Vorbereitungskurs von sieben Reinigerinnen in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Care Kooperativen<sup>7</sup> aufgebaut und basiert auf dem ideologischen Fundament des von Scholz beschriebenen Plattformkooperativismus (Autonomía o.J.). Mit dem Geschäftsstart im Februar 2022 (ebd.) ist sie das erste genossenschaftlich organisierte Reinigungsunternehmen in Zürich und, neben den Reinigungsplattformkooperativen *Flexifeen* (Gründungsjahr: 2021) in Basel und *Equipa* (Gründungsjahr: 2024) in Liestal und Olten, das dritte seiner Art in der gesamten Schweiz. Zudem stellt sie bisher schweizweit das einzige Reinigungsunternehmen dar, das sich als *Plattformkooperative* bezeichnet.

Die Genossenschaft mit angestrebter eigener Onlineplattform wurde mit der Vision gegründet, die Reinigungsarbeit sowohl gesellschaftlich als auch finanziell aufzuwerten und dadurch eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen, die im Reinigungsbereich tätig sind, zu erreichen. Dabei wird von Autonomía ein feministisch-intersektionaler sowie nachhaltiger Ansatz angestrebt: Die Reinigerinnen<sup>8</sup> sollen befähigt werden, die Kooperative selbstorganisiert zu führen. Ziel ist es, dass die Reinigerinnen Besitzerinnen und Arbeiterinnen zugleich sind und durch ein demokratisches Mitbestimmungsrecht gemeinsam die Kontrolle über ihre Arbeitsbedingungen haben. Darüber hinaus sollen die vorgesehenen Partizipationsmöglichkeiten ein Zugehörigkeitsgefühl fördern und die Verantwortung auf die Genossenschafterinnen verteilen. Im Vordergrund sollen dabei die Werte *Gleichheit*, *Ehrlichkeit*, *Umweltgerechtigkeit* und *gegenseitige Hilfe* stehen. Neben dem fairen Stundenlohn, der mit 30 Franken brutto nach eigenen Angaben mehr als 30 Prozent über dem Branchendurchschnitt liegt, will sich Autonomía ausserdem durch die Einhaltung sämtlicher rechtlicher Vorgaben und gute soziale Absicherung

---

<sup>7</sup> Das Zentrum für Care Kooperativen, früher *Frauen 50Plus*, ist eine gemeinnützige Organisation, die sich dafür einsetzt, die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern und durch Genossenschaften im Care Sektor sichere und faire Arbeitsplätze zu schaffen (Zentrum für Care Kooperativen o.J.).

<sup>8</sup> Die Reinigungsplattformkooperative Autonomía richtet sich explizit an Frauen, die in der Reinigungsbranche tätig sind, weshalb ausschliesslich die weibliche Schreibweise verwendet wird. Das Zentrum für Care Kooperativen hält im Gespräch mit dem Onlinemagazin *das Lamm* bezüglich der Inklusion anderer Geschlechter fest, dass dies noch thematisiert werden muss, sie jedoch davon ausgehen, dass Autonomía inklusiv für alle *Finta*-Personen sei (Kynd 2021).

auszeichnen. So verfügen alle Mitarbeiterinnen über eine Anstellung nach dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und weisen neben der AHV weitere Sozialleistungen wie beispielsweise Ferientaggeld, Krankentaggeldversicherung sowie Unfall- und Nichtberufsunfallversicherung auf. Diverse kostenlose Weiterbildungsmöglichkeiten sollen des Weiteren die fachlichen Kompetenzen wie auch die persönliche Entwicklung der Reinigerinnen unterstützen. (Autonomía o.J.)

Mit diesen angestrebten Grundsätzen orientiert sich Autonomía nach den von Scholz beschriebenen charakteristischen Prinzipien einer Plattformkooperative, welche neben der freiwilligen und offenen Mitgliedschaft, der demokratischen Mitgliederkontrolle und der wirtschaftlichen Beteiligung der Mitglieder auch die Autonomie, Unabhängigkeit, die Aus- und Weiterbildung, die Sorge für die Gemeinschaft sowie die Kooperation zwischen den Genossenschaftler\*innen und weiterer Genossenschaften darstellen (vgl. Autonomía o.J., Scholz 2016: 18ff.). Ebenfalls verfolgen sie die von den Vereinten Nationen (UNO) definierten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung im Bereich der Armutsbekämpfung (Ziel 1), der Geschlechtergleichheit und Selbstbestimmung für Frauen und Mädchen (Ziel 5) und der Förderung von menschenwürdiger Arbeit und Wirtschaftswachstum (Ziel 8) (Autonomía o.J.).

## 4.2 Aufbau und Organisationsform

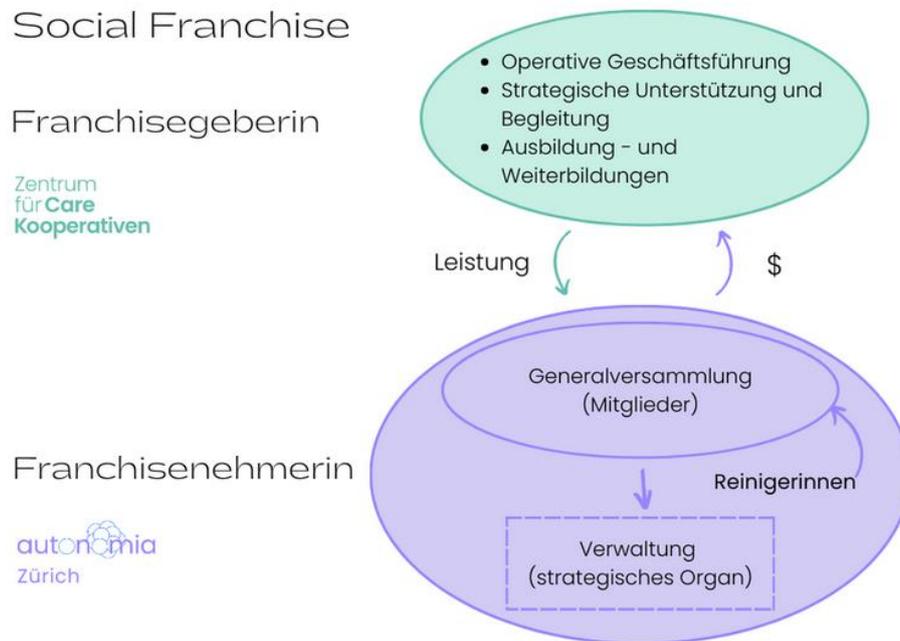
Die Plattformkooperative Autonomía besteht einerseits aus den Reinigerinnen, die durch einen jährlichen finanziellen Mitgliedsbeitrag<sup>9</sup> zugleich auch Genossenschaftlerinnen werden können und dadurch über ein Mitbestimmungsrecht bei Entscheidungen innerhalb der Kooperative verfügen sowie an der Weiterentwicklung von Autonomía mitarbeiten können (Autonomía o.J.). Andererseits beinhaltet Autonomía eine Verwaltung, die von den Genossenschaftlerinnen an der jährlichen Generalversammlung gewählt wird und derzeit aus drei Verwalterinnen besteht. Während die Verwaltung für die strategische Führung der Genossenschaft verantwortlich ist, wird die operative Führung einschliessend der administrativen Dienstleistungen, wie beispielsweise die Betreuung der Kund\*innen, seit der Gründung von Autonomía durch das Zentrum für Care Kooperativen verrichtet, was seit Anfang 2024 im Rahmen eines sozialen Franchiseverhältnisses geregelt ist (vgl. Autonomía 2023: 8). Ausserdem begleitet und unterstützt das Zentrum für Care Kooperativen die Verwaltung bei strategischen Angelegenheiten und stellt Aus- und Weiterbildungen für die Reinigerinnen bereit (ebd.). Beispiele dafür stellen die vom Verein organisierten Deutschkurse sowie Workshops zu den von Autonomía verwendeten Softwaresystemen dar (ebd.). In Abbildung 1 wird die derzeitige Organisationsform graphisch dargestellt.

---

<sup>9</sup> Der jährliche Mitgliederbeitrag betrug zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Forschungsarbeit 200 Schweizer Franken.

## Abbildung 1

### Organigramm der Plattformkooperative Autonomía



Quelle: Autonomía (o.J.)

Mittlerweile zählt die Genossenschaft rund 40 Reinigerinnen, von denen die Mehrheit, etwa 80 Prozent, Spanisch spricht. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Gründerinnen spanischsprachig sind und die ersten Reinigerinnen aus Deutschkursen rekrutiert wurden. So wurden unter anderem über persönliche Kontakte und Netzwerke der bereits tätigen Reinigerinnen weitere Mitglieder in Autonomía aufgenommen, was die Plattformkooperative zunehmend von der spanischen Sprache geprägt hat. Ebenfalls sind kooperativistische Unternehmensmodelle in spanischsprachigen Ländern weit verbreitet (Cañada et al. 2023). Des Weiteren dient der Reinigungssektor vielen migrantisierten Frauen als Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt, was den hohen Anteil an Migrantinnen in Autonomía entsprechend nachvollziehbar macht (Knoll et al. 2012).

## 4.3 Herausforderungen in Autonomía

Wenngleich das innovative Projekt sowohl bei den Kund\*innen als auch bei den Reinigerinnen auf eine hohe Nachfrage stößt, sieht sich die Kooperative teils mit denselben Herausforderungen konfrontiert, die bereits im Forschungsstand zu den Plattformkooperativen (siehe Kapitel 1.2.2, 3.2.2 und 3.2.3) aufgezeigt wurden. Als wesentlich stellen sich für Autonomía dabei Fragen zur Finanzierung der Plattformkooperative heraus. So bezeichnet sich Autonomía zwar als Plattformkooperative, verfügt aber bisher – wie viele weitere Plattformkooperativen – nicht über eine Plattformsoftware, da die Entwicklung einer

solchen mit hohen Kosten verbunden ist und die finanziellen Mittel derzeit nicht vorhanden sind<sup>10</sup>. Dennoch strebt Autonomía den Aufbau einer eigenen Plattformsoftware weiterhin an, da sie darin die Möglichkeit sehen, den bisherigen hohen zeitlichen und administrativen Aufwand, beispielsweise bei der Kund\*innenzuteilung, zu verringern und dadurch schlussendlich Kosten einzusparen. Als Idealfall wird von der Kooperative dabei ein möglichst partizipativer Aufbau der Plattformsoftware im Austausch mit den Genossenschafterinnen bezeichnet.

Diese Liquiditätsprobleme wirken sich ebenfalls auf die Möglichkeiten der Ausbildung weiterer Genossenschafterinnen aus. So plant die Kooperative, zukünftig zweimal jährlich Ausbildungsmodulare für (neue) Genossenschafterinnen anzubieten, jedoch fehlt derzeit noch das erforderliche Budget. Im Zusammenhang mit der finanziellen Herausforderung hebt Autonomía die Wichtigkeit des Austauschs und der Zusammenarbeit mit anderen genossenschaftlich orientierten und in der Reinigungsbranche tätigen Unternehmen hervor, um sich gegenseitig zu unterstützen und voneinander zu profitieren.

Neben der schwierigen finanziellen Situation werden von der Kooperative Herausforderungen bezüglich einer Steigerung des Kooperativismusgedankens und des Verantwortungsbewusstseins der Mitglieder genannt. So ist die Mehrheit der Beschäftigten bei Autonomía derzeit nur als Reinigerin tätig und verfügt aufgrund ihrer fehlenden Mitgliedschaft in der Genossenschaft über kein direktes Mitspracherecht in deren Gestaltung. Dieser Zustand widerspricht dem von der Kooperative angestrebten Ideal, dass alle Reinigerinnen gleichzeitig auch Genossenschafterinnen sind und bei Entscheidungen mitbestimmen können. Ebenfalls ist eine hohe Fluktuation der Mitarbeiterinnen in der Kooperative zu beobachten, was wiederum nicht den Erwartungen von Autonomía entspricht. In diesem Kontext ist ein interner Konflikt innerhalb der Kooperative erwähnenswert, der im vergangenen Jahr zwischen einem Teil der Verwalterinnen und dem Zentrum für Care Kooperativen aufgetreten ist und dazu geführt hat, dass einige der Reinigerinnen, Genossenschafterinnen und Verwalterinnen die Kooperative aufgrund von Meinungsverschiedenheiten verlassen haben. Die Auswirkungen dieses internen Konflikts sind bis heute spürbar und werden auch in den Ergebnissen dieser Forschungsarbeit deutlich. Da dieser jedoch nicht der Fokus meiner Arbeit darstellt, wird lediglich insoweit darauf eingegangen, wie dies für das Verständnis der Arbeit erforderlich ist.

Abschliessend wurden vom Zentrum für Care Kooperativen zudem sprachliche Herausforderungen sowohl in der Organisation als auch unter den Mitgliedern angedeutet. So führt die vorhandene Heterogenität an Sprachen, die neben dem dominierenden Spanisch vorhanden ist, dazu, dass die Kommunikation bei Versammlungen sowie im Austausch mit den Kund\*innen einerseits viel Zeit beansprucht, andererseits auch immer wieder zu Missverständnissen führen kann.

#### 4.4 Anmerkung: Weitere Entwicklungen

Sowohl der Aufbau als auch die Organisationsweise von Autonomía wurden seit der Gründung der Genossenschaft mehrfach revidiert. So kam es auch im Verlauf meiner Forschungsarbeit immer wieder zu Anpassungen und Hinweisen auf künftige organisatorische Veränderungen. Ein Beispiel hierfür ist die

---

<sup>10</sup> Die Plattformkooperative versucht, ihre Betriebskosten durch Spenden, Leistungsverträge sowie Förder- und Mitgliederbeiträge abzudecken (Autonomía o.J.).

Wahl der Verwaltung: Während zu Beginn vorgesehen war, die Verwalterinnen alle zwei Jahre auszutauschen, stellte sich dies aufgrund des länger andauernden Lernprozesses in den verschiedenen Kompetenzbereichen als weder nachhaltig noch umsetzbar heraus. Ebenfalls hat der Austausch zwischenzeitlicher Ergebnisse meiner Forschungsarbeit mit Autonomía dazu beigetragen, dass diese bereits begonnen hat, erste Massnahmen umzusetzen. Daraus wird deutlich, dass es sich bei Autonomía um eine noch immer junge und dynamische Plattformkooperative handelt, die sich weiterhin in der Entwicklungsphase befindet.

## 5 Forschungsprozess und Methodik

Dieses Kapitel dient der detaillierten Beschreibung des Forschungsprozesses der vorliegenden Arbeit. So werden die einzelnen Forschungsschritte – vom gewählten Forschungszugang über die Datenerhebung bis zur -auswertung – sowie die damit verbundenen Überlegungen nachvollziehbar dargelegt. Diese Transparenz des Forschungsprozesses ist für die anschliessende Analyse der Ergebnisse essenziell, da ich der Annahme folge, dass Wissen stets in Abhängigkeit von Position und Kontext konstruiert wird (Vorbrugg et al. 2021: 79). Dabei orientiere ich mich beim methodologischen Vorgehen an den Ansätzen des Handbuchs *Feministische Geographien*, welches die Feldforschung als «soziale Praxis» versteht (ebd.: 76). Als theoretisches Fundament dienen bei der Datenerhebung zudem Überlegungen von Helfferich (2009), während die Datenauswertung auf Ausführungen von Kuckartz & Rädiker (2022) basiert.

### 5.1 Feministisch-intersektionale Forschungsperspektive

Meine Arbeit kann in den theoretischen Rahmen der feministischen Geographien<sup>11</sup> eingeordnet werden, die besonderes Augenmerk auf die unterschiedlichen Alltagsrealitäten und Erlebnisse von Menschen legen. Innerhalb dieses Rahmens lässt sie sich insbesondere der Care- und Plattformforschung zuordnen. Wenngleich feministische Geographien eine grosse Vielfalt umfassen (Bauriedl & Kuschinski 2021: 20), erweist sich das von Crenshaw (1989) begründete Konzept der Intersektionalität als zentral, welches sich auf die komplexen Überlappungen und die Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Diskriminierungsformen bezieht, mit denen eine Person in der gesellschaftlichen Realität konfrontiert sein kann (Bauriedl & Kuschinski 2021: 28, Crenshaw 1989). Die intersektionalen «Macht- und Unterdrückungsformen» sind dabei nicht starr, sondern werden unter anderem durch räumliche und zeitliche Faktoren beeinflusst, wodurch sie stark kontextabhängig sind (Vorbrugg et al. 2021: 80). Diese Form von intersektionaler Diskriminierung wird bei Arbeiterinnen in der Reinigungsbranche häufig sichtbar: Durch ihre Migrationserfahrungen und ihr Geschlecht werden die Frauen von der Gesellschaft im Arbeitsmarkt prekär positioniert und marginalisiert (Ettarfi 2024). Wiederum können innerhalb des Arbeitsumfeldes durch

---

<sup>11</sup> Die Verwendung der Pluralform «Geographien» soll laut dem Autor\*innenkollektiv des Handbuchs *Feministische Geographien* (2021) einerseits die feministische Kritik einer universellen Wissensproduktion deutlich machen und den Raum für marginalisierte Formen des Wissens bzw. der Wissensproduktion öffnen. Andererseits wird damit die Wichtigkeit der feministischen Forschung innerhalb der Geographie deutlich gemacht und gleichzeitig die Diversität der feministisch-geographischen Ansätze hervorgehoben. (vgl. De Matos et al. 2021: 9f.)

Unterschiede bezüglich Sprachfähigkeiten, Alter, Bildungsstand und weiteren sozialen Kategorisierungen Hierarchien hergestellt werden. Die Verwendung des Konzeptes ermöglichte es mir, meinen Blick sowohl während meiner Forschungsphase als auch bei der Analyse der erhobenen Daten für eben solche Überlappungen verschiedener Diskriminierungsformen zu schärfen. So wird die Wichtigkeit einer intersektionalen Forschungsperspektive in der herkömmlichen Plattformökonomie (Van Doorn 2017) wie auch im Plattformkooperativismus (Salvagni et al. 2021) hervorgehoben. Beispielsweise können intersektionale Diskriminierungen und deren Auswirkungen einen Einfluss auf soziale sowie zeitliche Ressourcen von Reinigerinnen haben, welche sich schliesslich auf das Engagement und das Verantwortungsbewusstsein innerhalb der Kooperative auswirken können.

### 5.1.1 Kollaborative Forschung

Neben dem Bewusstsein für intersektionale Diskriminierungsformen orientierte ich mich auch bei der Auswahl der für diese Arbeit durchgeführten Feldforschung an einer feministischen Praxis, wie sie häufig in Arbeiten in feministischen Geographien Anwendung findet. So entschied ich mich dazu, einen kollaborativen sowie partizipativen Ansatz zu verwenden und folglich nicht nur über, sondern *mit* der Plattformkooperative Autonomía und dem Zentrum für Care Kooperativen zu forschen. Dabei wird in dieser Art der Feldforschung insbesondere der Aushandlung mit den beteiligten Personen über die Interessen und Bedingungen sowie den Ertrag aus ihrer Teilnahme eine grosse Wichtigkeit zugeschrieben (Vorbrugg et al. 2021: 92). Dem versuchte ich in Form des engen Austausches mit dem Zentrum für Care Kooperativen und Autonomía, beispielsweise bei der Ausarbeitung der Forschungsfrage(n) aber auch während des gesamten Forschungsprozesses, gerecht zu werden. Ebenfalls nahm ich an mehreren Deutschkursen teil, in denen ich zugleich meine Unterstützung anbot und aktiv mitwirken konnte. Neben der Zurverfügungstellung meiner Masterarbeit für das Zentrum für Care Kooperativen und Autonomía werde ich nach dem Abschluss meiner Masterarbeit zudem eine Präsentation für diese halten, in welcher die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse anonymisiert zusammengefasst präsentiert und mit ihnen diskutiert werden. Dadurch erhoffe ich mir eine bessere Zugänglichkeit zu den Ergebnissen: So können diese durch die Präsentation vereinfacht dargestellt werden, ohne dass die gesamte Arbeit gelesen werden muss.

Während diese Art von Forschung einige Vorteile wie beispielsweise ein Empowerment und erhöhte Akzeptanz der Forschungsergebnisse mit sich bringt, weist sie gleichzeitig verschiedene ethische und methodologische Herausforderungen auf, welche ich in den folgenden Kapiteln der Datenerhebung genauer ausführen werde. Mit dem Aufzeigen der Herausforderungen möchte ich – ohne die Vorteile kollaborativer Forschung zu relativieren – der Gefahr einer Romantisierung solcher Ansätze entgegenwirken (Vorbrugg et al. 2021: 84). Bereits hier festzuhalten ist, dass ich bei meiner Forschung besonders darauf achtete, keine Reproduktion von Machtdifferenzen und neue Vulnerabilitäten zu schaffen (ebd.). Dies speziell, da beim ersten Gespräch mit dem Zentrum für Care Kooperativen bereits vorhandene Spannungen und Hierarchien erwähnt wurden. Ebenfalls war ich mir bewusst, dass die kollaborative und partizipative Forschung als soziale Praxis immer auch Ebenen der Freundschaft und des Vertrauens beinhaltet, welche schnell zu ethischen und epistemologischen Widersprüchen führen können (ebd. 82).

Durch das gewählte Forschungsdesign und meiner Motivation, mit der vorliegenden Arbeit zur positiven Weiterentwicklung von Autonomía beizutragen, kann meine Forschung zudem als aktivistisch bezeichnet werden (De Matos et al. 2021: 11).

### 5.1.2 Positionalität

Ein weiteres Grundelement der feministischen Forschungspraxis stellt das Prinzip der Reflexivität dar (Vorbrugg et al. 2021: 79). So wird davon ausgegangen, dass Wissen nicht objektiv gegeben ist, sondern dass Forschende stets aktiv an der Ko-Konstruktion von Wissen beteiligt sind, indem sie beispielsweise Interpretationen erarbeiten (vgl. ebd.). Aus diesem Grund ist es wesentlich, meine Positionalität zu reflektieren und transparent darzulegen sowie mögliche Implikationen für meine Forschungspraxis festzuhalten (De Matos et al. 2021: 11).

Ich bin in privilegierten Verhältnissen in einem kleinen ländlichen Dorf in der Schweiz ohne Migrationserfahrung aufgewachsen und gehörte nie einer sozialen Minderheit an. Meine grosse Familie sowie ein breiter Freund\*innen- und Bekanntenkreis haben dazu beigetragen, dass ich stets gut vernetzt war und in unsicheren oder herausfordernden Situationen auf umfassende Unterstützung zählen konnte. Abgesehen von der regelmässigen Pflege meiner verschiedenen Kontakte habe ich keine Betreuungspflichten und kann meine Freizeit frei gestalten. Dadurch, dass Schweizerdeutsch meine Erst- und Familiensprache ist, kann ich mich in der Schweiz in den meisten Situationen frei ausdrücken und werde problemlos verstanden. Grössere sprachliche Schwierigkeiten in der Kommunikation mit anderen Personen aufgrund unterschiedlicher Sprachkenntnisse habe ich vor allem während Ferien oder Sprachaufenthalten erlebt, wobei diese nur von begrenzter Dauer und in einem freizeithlichen Kontext waren. Ebenfalls habe ich bisher nie in einem prekären Arbeitsverhältnis gearbeitet. Durch meinen Nebenjob während meiner Kantonsschulzeit als Unterhaltsreinigerin sowie meinem einmaligen Einsatz bei der Schulhausreinigung habe ich erste Einblicke in die Reinigungsbranche erhalten, wobei auch diese jedoch lediglich einen nützlichen und temporären Zusatzverdienst für mich darstellten. Als junge Frau bin ich von vorherrschenden patriarchalen Strukturen betroffen. Diese beeinflussen mich aufgrund meiner eben genannten Privilegien jedoch anders als andere *Finta*-Personen. Mein Geografie- und Politikwissenschaftsstudium sowie die Mitarbeit beim trinationalen Forschungsprojekt TICS, welches sich mit der Plattformarbeit im Care-Arbeit Sektor beschäftigt, haben mich bezüglich intersektionaler Diskriminierung und Prekarität im Arbeitsmarkt zwar sensibilisiert, nichtsdestotrotz ersetzt dies keinesfalls die (negativen) Erfahrungen, mit welchen Betroffene sich tagtäglich auseinandersetzen müssen.

### 5.1.3 Multilinguale Forschung

Die Tatsache, dass die Mehrheit der Reinigerinnen bei *Autonomía* fremdsprachig ist, wirkte sich auf unterschiedliche Art und Weise auf meine Methodik aus. So steht die Sprache im Zentrum der qualitativen Forschung, um Sichtweisen und Wahrnehmungen von Forschungspartner\*innen festzuhalten (Inhetveen 2012: 28f.). Um die Integrität meiner qualitativen Forschung zu wahren, wird im Folgenden sowie in den kommenden Kapiteln versucht, den Übersetzungsprozess und dessen methodologische Herausforderungen sowohl bei der Datenerhebung als auch bei der Auswertung genauer zu beleuchten (Yunus et al. 2022: 1). Diesem Übersetzungsvorgang wird nach Yunus et al. 2022 in der qualitativen Forschung bis heute nicht ausreichend Beachtung geschenkt und klare Richtlinien für den Prozess sind mangelhaft (ebd.: 2).

Wesentlich ist, dass jede Übersetzung bereits eine Interpretation der Übersetzenden beinhaltet und somit von der übersetzenden Person und deren Hintergrund sowie deren Kontext abhängig ist (Inhetveen 2012: 30, Yunus et al. 2022: 2ff.). Aus diesem Grund ist es laut Yunus et al. (2022) erstrebenswert, eine übersetzende Person zu wählen, die sich ihrer Position bewusst ist und bestmöglich bereits Erfahrung

mit dem Übersetzungsprozess aufweist (Yunus et al. 2022: 4). Zudem ist es von Vorteil, wenn die übersetzende Person von beiden Sprachen gute Kenntnisse hat und sich deren Kulturen bewusst ist (ebd.). Dies, da die Übersetzung einer Aussage in eine andere Sprache häufig nicht verbatim erfolgen kann, sondern in den kulturellen Kontext eingeordnet werden muss (Inhetveen 2012: 34). Cappai (2003) macht klar, dass es die «einzig richtige Übersetzung in eine andere Sprache [...] nicht [gibt]» (Cappai 2003 in Inhetveen 2012: 34) und somit immer von den Entscheidungen der übersetzenden Person bestimmt wird (ebd.). Es ist folglich eine Balance zu finden, zwischen einer Eins-zu-eins-Übersetzung und einer freieren Übersetzung, die zugleich auch kulturelle Unterschiede miteinbeziehen lässt.

Sowohl die Auswahl der übersetzenden Person wie auch der Übersetzungsprozess wurden durch finanzielle und zeitliche Faktoren eingeschränkt. Daher handelt es sich bei den eingesetzten Übersetzerinnen<sup>12</sup> nicht um professionelle Übersetzerinnen, sondern um Personen aus meinem Freund\*innen- und Bekanntenkreis, die mit der Sprache aufgewachsen sind oder sie während ihrer Ausbildungszeit erlernten. Um eine bessere Abstimmung während den Interviews zu ermöglichen, strebte ich zu Beginn an, nur eine Übersetzerin für alle Interviews einzusetzen. Dies war aufgrund der erforderlichen hohen Flexibilität und der umfangreichen zeitlichen Kapazität leider nicht möglich, was dazu führte, dass ich für die fremdsprachigen Interviews schlussendlich sechs verschiedene Übersetzerinnen engagieren musste. Diese informierte ich vor dem Interview über den Inhalt meiner Masterarbeit und meine Forschungsfrage. Darüber hinaus erläuterte ich ihnen die Kooperative Autonomía genauer (Lopez et al. 2008: 1734, Yunus et al. 2022: 5). Da ich selbst wenig Interviewerfahrung habe und die Notwendigkeit, eine Übersetzerin hinzuzuziehen zu Beginn zusätzliche Unsicherheiten hervorrief, war ich froh, dass ich die eingesetzten Übersetzerinnen bereits kannte. Um bei den spanischsprachigen Interviews trotz der verschiedenen Übersetzerinnen eine gewisse Konsistenz zu gewährleisten, wurde der Interviewleitfaden von einer Übersetzerin übersetzt und allen anderen Übersetzerinnen zur Verfügung gestellt.

Die in der bisherigen Forschung beschriebenen Übersetzungsmethoden, wie beispielsweise das *Seven-Step Translation Model* von Brislin (Lopez et al. 2008: 1730) oder das Vor- und Rückwärtsübersetzen, sind sehr arbeitsintensiv und hätten den Rahmen dieser Masterarbeit gesprengt (Yunus et al. 2022: 4f.). So entschloss ich mich, eine doppelte Übersetzung – sowohl eine mündliche während des Interviews als auch eine schriftliche bei der Transkription – anzuwenden, deren Vorteile von Inhetveen (2012) beschrieben werden. So ermöglichte die mündliche ad hoc Übersetzung vor Ort erst die Durchführung der Interviews und gab mir zugleich auch die Flexibilität, unmittelbar auf die Interviewpartnerinnen einzugehen und auf das Gesagte mit Kommentaren und Folgefragen zu reagieren. Dadurch wird eine Integration aller Beteiligten gestärkt (Inhetveen 2012: 36). Durch die schriftliche Übersetzung bei der Transkription konnten die Aussagen präziser festgehalten werden. So hatten die schriftlichen Übersetzerinnen mehr Zeit und Raum zur Verfügung, um das Gesagte aufzuschreiben und weitere Anmerkungen für das Verständnis anzufügen (ebd.). Zu erwähnen ist dabei, dass auch bei den auf Schweizerdeutsch geführten Interviews bei der Transkription eine Übersetzung ins Standarddeutsche stattfand.

Festzuhalten ist, dass methodologische Schwachstellen bei multilingualer Forschung immer vorhanden sind und nie ganz ausgeschlossen werden können (Inhetveen 2012: 43). Inhetveen (2012) betont, dass diese Art von Forschung dennoch nicht gemieden werden sollte, da sie ermöglicht, dass gewisse Themen

---

<sup>12</sup> Im Rahmen meiner feministischen Forschungsarbeit habe ich mich dazu entschieden, lediglich weibliche Personen für die Übersetzung anzufragen. Dies auch, da die Präsenz der Übersetzerin einen grossen Einfluss auf die Interviewatmosphäre und den Verlauf des Interviews ausübt.

überhaupt erst beleuchtet werden können (ebd.). Wesentlich ist jedoch eine Reflexion von Seiten der Forschenden der gewonnenen Daten: «Die Reflexion über die Übersetzung gewährleistet nicht nur die Vertrauenswürdigkeit, sondern bereichert auch die Forschungsergebnisse» (Helmich et al. 2017 in Yunus et al. 2022: 5, übersetzt aus dem Englischen von Staubli).

## 5.2 Datenerhebung

### 5.2.1 Untersuchungsgruppe

Meine Untersuchungsgruppe stellen die rund 40 Mitarbeiterinnen – sowohl die Reinigerinnen als auch die Verwalterinnen – von der Reinigungscooperative Autonomía dar. Die Tatsache, dass sich meine Untersuchungsgruppe nur auf Frauen bezieht, ist darauf zurückzuführen, dass Autonomía ein von Frauen geführtes Unternehmen ist, in welchem ausschliesslich Frauen angestellt werden. Innerhalb der Auswahl der Interviewpartnerinnen strebte ich neben einer breiten Variation des Anstellungsverhältnis und der Position im Unternehmen – genauer Nicht-Mitglied, Genossenschafterin und Verwalterin – eine möglichst hohe Diversität bezüglich Sprache, Herkunft und Alter an, um mögliche Unterschiede in den Wahrnehmungen und Sichtweisen zu erfassen und ein breites Spektrum an Standpunkten und Erfahrungen aufzuzeigen (Helfferrich 2009: 172ff.). Dies insbesondere, weil mir bereits im Vorfeld von vorhandenen Herausforderungen bezüglich Hierarchien berichtet wurde, welche sich unter anderem durch sprachliche Mehrheiten formierten. Der interne Konflikt, der im Dezember 2023 seinen Höhepunkt erreichte, zog zudem die Kündigung mehrerer Reinigerinnen und einer Verwalterin mit sich, was daraufhin zur Einstellung einiger neuer Mitarbeiterinnen führte. Diese versuchte ich nur begrenzt in die Untersuchungsgruppe zu integrieren, da ihre kurze Anstellungszeit nicht ausreichte, um eine aussagekräftige Wahrnehmung von Autonomía und deren Strukturen und Prozesse zu entwickeln. Eine ausführlichere Beschreibung der tatsächlich erreichten Interviewpartnerinnen wird im nachfolgenden Unterkapitel dargestellt.

### 5.2.2 Rekrutierung

Die Rekrutierung erfolgte in Absprache mit dem Zentrum für Care Kooperativen und den Verwalterinnen von Autonomía in einem ersten Schritt über die Verwalterin, welche für die Kommunikation mit den Reinigerinnen zuständig ist. So schickte ich der verantwortlichen Verwalterin einen kurzen Anfragetext mit den relevantesten Informationen auf Deutsch und Spanisch<sup>13</sup>, welchen sie darauf, wie vereinbart, sowohl im kollektiven Telegram-Gruppenchat teilte als auch jeder Reinigerin persönlich weiterschickte. Zu beachten galt es dabei, dass der Text in einfacher, verständlicher Sprache geschrieben war und keine Überhäufung mit Informationen aufwies (Helfferrich 2009: 176). Während diese Art von Rekrutierung laut Helfferrich (2009) den Vorteil aufweist, dass die Kontaktaufnahme durch das bereits bestehende (Vertrauens-)Verhältnis zwischen der möglichen Interviewpartnerin und der Schlüsselperson erleichtert sein kann, birgt sie zugleich Herausforderungen bezüglich einer Verzerrung aufgrund der Auswahl durch

---

<sup>13</sup> Die Auswahl der Sprachen wurde getroffen, da Spanisch die am häufigsten gesprochene Sprache in der Kooperative ist und ich persönlich Deutsch spreche. Ich bin mir bewusst, dass diese Entscheidung bei der ersten Rekrutierung möglicherweise zum Ausschluss von Personen geführt hat.

die *Gatekeeper*-Person (Helfferrich 2009: 175f.). So war es für mich wesentlich, dass die Verwalterin den Text an jede Reinigerin verschickte und keine vorherige Auswahl von ihr getroffen wurde. Damit sollte allen Reinigerinnen die Möglichkeit der Partizipation gegeben werden. Aus Datenschutzgründen vereinbarte ich zudem mit der verantwortlichen Verwalterin, dass die Reinigerinnen bei Interesse selbst Kontakt zu mir aufnehmen können, und sie mir keine Kontaktdaten potenzieller Interviewpartnerinnen zusendet (Helfferrich 2009: 175).

Trotz mehrfachem Daraufhinweisen der Verwalterin meldeten sich durch diese Form von Rekrutierung zu Beginn lediglich drei Reinigerinnen, wobei zwei davon bereit dazu waren, an einem Interview teilzunehmen. So wandte ich zusätzlich die Rekrutierungsmethode des Schneeballsystems an, in dem ich die Interviewpartnerinnen darum bat, ihre Arbeitskolleginnen nochmals auf meine Interviewanfrage aufmerksam zu machen. Diese würden nach Helfferrich (2009) dadurch wiederum selbst die Position «kleiner Gatekeeper» einnehmen (Helfferrich 2009: 176). Der Vorteil dieser Rekrutierungsmethode liegt darin, dass anhand spezifischer Auswahlkriterien nach Interviewpartnerinnen gesucht werden kann (Helfferrich 2009: 176). Nachteilig kann sich dies auswirken, wenn ungewollt zu begrenzte, homogene Rekrutierungskreise vorhanden sind (ebd.).

Bei der Rekrutierung zeigten sich mir die individualisierte Arbeit bei einer Plattform ohne grosse Vernetzung der Mitarbeitenden und die Unsichtbarkeit der Reinigungsarbeit als grosse Herausforderungen, welche bereits in der bisherigen Literatur beschrieben werden (Komposch et al. 2021, Schwiter & Keller 2020). Es gestaltete sich schwierig, direkten Kontakt zu den Reinigerinnen herzustellen, ohne dabei auf eine Drittperson angewiesen zu sein. Dies, da die meisten Reinigerinnen, die bei Autonomía arbeiten, nur zur Schlüsselübergabe oder eventuellen Fragen ins Büro kommen und wenig mit anderen Reinigerinnen interagieren. Gleichzeitig merkte ich während des Rekrutierungsprozesses, dass das wiederholte Nachfragen nach Interviewpartnerinnen über Gatekeeper für mich teilweise im Konflikt mit einer feministischen Forschungsweise stand, da mir die Freiwilligkeit der Teilnahme sehr wichtig war. Aus diesem Grund entschied ich mich, selbst aktiver an den unterschiedlichen Treffen der Reinigerinnen teilzunehmen, um direkt mit den Reinigerinnen in ein Gespräch zu kommen, mein Projekt vorzustellen und dadurch möglicherweise für ein Interview zu gewinnen. So war ich bei der Generalversammlung von Autonomía im März 2024 anwesend, an welcher, neben den Verwalterinnen, die zum damaligen Zeitpunkt neun Genossenschafterinnen<sup>14</sup> teilnahmen. Zudem verbrachte ich einen Arbeitstag im Büro von Autonomía, um einerseits weitere Interviewpartnerinnen zu finden, andererseits weitere Daten in Form von Beobachtungsprotokollen zu erheben. Zusätzlich besuchte ich an zwei Abenden den vom Zentrum für Care Kooperativen angebotenen Deutsch-Sprachkurs, ein vom Zentrum für Care Kooperativen organisiertes Informationstreffen sowie ein weiteres, von den Genossenschafterinnen selbstständig organisiertes Treffen. Sowohl die Teilnahme an den unterschiedlichen Treffen als auch die Rekrutierung über das Schneeballsystem erwiesen sich letztlich als effektive Methoden, um neue Interviewpartnerinnen zu finden. Dabei stellten sich insbesondere zwei Mitarbeiterinnen als Schlüsselpersonen bei der Rekrutierung heraus, die mich auf der Suche nach neuen Interviewpartnerinnen stark unterstützten. Vorteilhaft für mich war, dass diese breit vernetzt sind und mit unterschiedlichen Leuten näher in Kontakt stehen.

---

<sup>14</sup> Zum Zeitpunkt der Generalversammlung 2024 waren es zehn Genossenschafterinnen, von denen eine entschuldigt fehlte.

Allerdings hatte dies teilweise negative Auswirkungen auf die Anonymisierung, da die beiden Mitarbeiterinnen durch das Anfragen wussten, wer an den Interviews teilgenommen hat.

Wesentliche Herausforderungen im ganzen Rekrutierungsprozess stellten die verschiedenen Sprachkenntnisse dar: Sowohl bei der schriftlichen als auch mündlichen Kontaktaufnahme empfand ich die Balance zwischen der Verwendung möglichst einfach verständlicher Sprache für die Beschreibung meines Projektes und der Transparenz in meiner Forschung durch das Klarstellen aller relevanten Aspekte als schwierig. Ausserdem war ich bei der mündlichen Kommunikation, wie beispielsweise bei den Treffen, oft von einer Drittperson abhängig, um meine Worte zu übersetzen. Bei der schriftlichen Kommunikation konnte ich des Öfteren auf Übersetzungstools zurückgreifen. Spontane Anrufe oder das Verschicken von Sprachnachrichten, in denen ich die Interviewpartnerinnen über Genaueres informieren konnte, waren mehrheitlich nicht möglich. Dies auch, da ich insbesondere zu Beginn nicht über die Sprachkenntnisse der Interviewpartnerin Bescheid wusste.

Die erreichten Interviewpartnerinnen sind zwischen 30 und 60 Jahren alt und verfügen über unterschiedliche Bildungshintergründe. Die Mehrheit spricht Spanisch und stammt aus dem lateinamerikanischen Raum. Zusätzlich führte ich Interviews auf (Schweizer-)Deutsch, Italienisch und Französisch. Obwohl die Anzahl der auf Spanisch geführten Interviews deutlich überwiegt, spiegelt dies in etwa die tatsächliche Sprachverteilung innerhalb der Plattformkooperative wider. Während die Auswahl der Interviewpartnerinnen somit eine ungefähre Repräsentation von Autonomía darstellt, hätte ich gerne noch mit mehr französischsprachigen Mitarbeiterinnen gesprochen. Dies, da deren Perspektive in verschiedenen Interviews als kritisch gegenüber Autonomía beschrieben wurde, was mir auch bei der Generalversammlung im Frühjahr aufgefallen war. Trotz mehrfachem Anfragen durch verschiedene Personen war jedoch nur eine französischsprachige Person bereit, ein Interview zu führen. Eine ungefähre Repräsentation der Kooperative konnte ich auch beim Angestelltenverhältnis der Interviewpartnerinnen erreichen. So waren zum Zeitpunkt der Interviews die meisten der Interviewpartnerinnen keine Mitglieder bei Autonomía und lediglich als Reinigerinnen angestellt, wobei ich auch Interviews mit Genossenschaftlerinnen und Verwalterinnen durchgeführt habe. Zu erwähnen ist zudem, dass nur ein kleiner Teil der Interviewpartnerinnen ausschliesslich bei Autonomía arbeitet, während die Mehrheit der Interviewpartnerinnen neben ihrer Tätigkeit in der Plattformkooperative noch weiteren Beschäftigungen nachgeht, vorwiegend ebenfalls im Reinigungssektor.

Die anfängliche Herausforderung, Interviewpartnerinnen zu finden als auch die Abhängigkeit von verfügbaren Übersetzerinnen führten schlussendlich dazu, dass die Rekrutierungsphase deutlich mehr Zeit in Anspruch nahm als ursprünglich eingeplant.

### 5.2.3 Entschädigung Interviewpartnerinnen

Um die oftmals tiefen Ressourcenökonomien von Arbeiterinnen in der Reinigungsbranche zu berücksichtigen, entschädigte ich die Interviewpartnerinnen für ihre Teilnahme mit einem Migros-Wertgutschein in Höhe von 50 Franken. Dadurch wollte ich einerseits ihre investierte Zeit sowie ihre Beiträge wertschätzen, andererseits die Teilnahmebereitschaft erhöhen, um eine breitere, diversere Stichprobe zu erhalten. Hierbei muss auch auf die Kritik einer Entschädigung von Interviewpartner\*innen aufmerksam gemacht werden, die sich unter anderem auf die Freiwilligkeit und die Anreize der Teilnahme (Rockliffe et al. 2018), als auch auf eine mögliche Schaffung von (finanziellen) Abhängigkeiten richtet. Insbesondere letztere Kritik kann durch die Höhe und die Einmaligkeit der Entschädigung abgemildert werden.

## 5.2.4 Interviewform und Erstellung Interviewleitfaden

Die Entscheidung, welche Interviewform verwendet wird, hängt sowohl von der Forschungsfrage als auch der Zielgruppe ab (Helfferich 2009: 38, 46). In meiner Forschungsarbeit führte ich semi-strukturierte Leitfadeninterviews mit narrativen Elementen durch. Diese Interviewform weist den Vorteil auf, dass sie Flexibilität in der Anwendung des Interviewleitfadens ermöglicht, wodurch zu relevanten Themen tiefere Informationen gewonnen werden können. Darüber hinaus kann der Leitfaden als zentrale Orientierungshilfe während dem Interview dienen und sicherstellen, dass alle wesentlichen Fragen gestellt werden.

Für die Erstellung des Interviewleitfadens orientierte ich mich an den methodologischen Überlegungen und dem Vorgehen von Helfferich (2009). So wandte ich nach einer Vergegenwärtigung der relevanten wissenschaftlichen Literatur über Plattformkooperativen das von Helfferich (2009) beschriebene SPSS-Prinzip an, welches für die Leitfadententwicklung die vier Schritte *Sammeln*, *Prüfen*, *Sortieren* und *Subsumieren* vorsieht (ebd.: 182ff.). Zugleich wurde bei der Gestaltung des Interviewleitfadens das Zentrum für Care Kooperativen miteinbezogen, indem die Fragen gemeinsam durchgegangen, gegebenenfalls sprachlich angepasst und mit allfällig weiteren ergänzt wurden.

Der daraus resultierte Leitfaden besteht aus vier Blöcken, welche jeweils übergeordnete Hauptfragen und weitere Unterfragen umfassen. Der erste Block stellen leichte Einstiegsfragen dar, welche etwas narrativer gestaltet sind und darauf abzielen, die Interviewpartnerinnen zum Erzählen anzuregen (Helfferich 2009: 102). Im zweiten Block liegt der Fokus auf der Arbeitendenidentität, welche das Verantwortungsgefühl sowie die Partizipation und Mitbestimmung beinhaltet. Fragen zur Gemeinschaft von *Autonomía*, insbesondere zur Kommunikation wie auch der Wahrnehmung von Beziehungen mit Blick auf mögliche Machtverhältnisse und Hierarchien innerhalb der Plattformkooperative werden im dritten Block zusammengefasst. Der vierte Block enthält Zukunftsfragen bezüglich der Weiterentwicklung von *Autonomía*, worauf abschliessend die demographischen Fragen folgen. Diese Reihenfolge der Blöcke legte ich für die Auswertung und Vergleichbarkeit der Interviews fest, nahm mir jedoch die Freiheit, sie bei Bedarf flexibel dem Gesprächsverlauf anzupassen (Helfferich 2009: 179ff.).

Wie bereits bei der Rekrutierung der Interviewpartnerinnen nahm ich auch bei der Erstellung des Interviewleitfadens die sprachlichen Barrieren als besonders herausfordernd wahr. So war es für mich erneut schwierig, eine einfache, verständliche Sprache zu verwenden. Dies wurde durch die Anwesenheit einer Übersetzerin erleichtert. Wenige Fragen formulierte ich nach den ersten paar Interviews um, wenn diese trotz der Übersetzerin nicht verstanden wurden. Zusätzliche Herausforderungen zeigten sich mir in der offenen Formulierung der Fragen. Der finale Interviewleitfaden wurde des Weiteren in die Sprachen Spanisch, Französisch und Italienisch übersetzt und die Fragen bei den Verwalterinnen-Interviews leicht überarbeitet. Ausserdem passte ich nach den ersten paar Interviews die Anrede auf das Du an. Der vollständige deutsche Leitfaden ist als Anhang der Arbeit beigefügt.

## 5.2.5 Gestaltung und Durchführung der Interviews

Insgesamt habe ich 15 Interviews durchgeführt, die durchschnittlich etwas mehr als eine Stunde dauerten, was auch der zuvor den Reinigerinnen mitgeteilten Zeit entsprach. Lediglich ein Interview lag mit einer Dauer von einer halben Stunde deutlich unter der angestrebten Zeit, was auf die kurze Beschäftigungsdauer der Interviewpartnerin bei der Kooperative zurückzuführen war.

Neun Interviews wurden in unterschiedlichen Cafés im Kanton Zürich durchgeführt. Diese Orte wählte ich in Absprache mit der Interviewpartnerin, wobei ich ihre bevorzugte Umgebung in Zürich berücksichtigte. Obgleich ich mich darum bemühte, möglichst ruhige Cafés als Interviewort auszuwählen, variierte der Lärmpegel je nach Tageszeit, Wetter und Personenaufkommen stark. Um dem etwas entgegenzuwirken, kam ich jeweils frühzeitig ins Café, um mir einen geeigneten Platz für das Interview zu sichern. Insbesondere bei einem Interview hatte ich zu Beginn den Eindruck, dass sich die Interviewpartnerin durch die hohe Lautstärke abgelenkt fühlte. Bei zwei Interviews konnte ich den Ort noch kurzfristig verschieben, da ich den Lärmpegel als zu hoch empfand. Das war vor allem der Fall, wenn die Interviews zur Mittagszeit stattfanden.

Zwei weitere Interviews fanden bei den jeweiligen Interviewpartnerinnen zuhause statt und ein Interview wurde in der Wohnung der Übersetzerin abgehalten. Weitere drei Interviews wurden im Büro von Autonomía durchgeführt, was mir aufgrund der dort vorherrschenden Arbeitsatmosphäre und einer möglichen Wahrnehmung einer Zensur nicht ideal erschien, jedoch von den entsprechenden Interviewpartnerinnen präferiert wurde. Wenngleich diese Interviews durch andere Reinigerinnen teilweise mehrmals unterbrochen wurden, schienen die Interviewpartnerinnen in ihren Ausführungen nicht gehemmt, sondern lediglich kurz abgelenkt. Das war auch bei einem Interview in der Wohnung einer Interviewpartnerin der Fall, als ihr Partner während des Gesprächs nach Hause kam.

Trotz der oft vorhandenen Sprachbarrieren, die teils auch mit Übersetzerin auftraten, empfand ich die Stimmung während der Interviews meist als angenehm. Ich gab den Interviewpartnerinnen, in Anlehnung an Helfferich (2009: 90ff.) empfohlen, ausreichend Zeit und Raum für ihre Antworten. Zudem versuchte ich, langsam und deutlich zu sprechen, was mir im Verlauf der Interviews besser gelang (ebd.: 176f.). Die Interviewpartnerinnen sprachen offen über ihre Arbeit bei der Kooperative und äusserten auch Kritik an Autonomía, was auf ein gewisses Vertrauen mir gegenüber hindeutete. Dies war besonders bei Interviews der Fall, in denen es vorherige Begegnungen gegeben hatte. Auffällig war, dass mehrere Reinigerinnen entweder direkt von einem / einer Kund\*in kamen oder nach dem Interview wieder arbeiten mussten und ihre Erschöpfung betonten.

Gegen Ende der Interviews verwies ich jeweils noch einmal auf meine Kontaktdaten und hielt fest, dass die Interviewpartnerinnen sich bei Rückfragen, Ergänzungen oder Klarstellungen jederzeit an mich wenden können. Diese Gelegenheit wurde vor allem von einer Reinigerin genutzt, welche ihre Aussagen noch erweitern und präzisieren wollte. Ebenfalls führte ich nach jedem Interview ein kurzes Interviewprotokoll, um meine Wahrnehmungen der Interviewatmosphäre und der Beziehung zur Interviewpartnerin für mich festzuhalten (Helfferich 2009: 193 ff.).

## 5.2.6 Übersetzerinnen

Der Entscheid, Übersetzerinnen bei den Interviews hinzuzuziehen, brachte sowohl Möglichkeiten als auch Herausforderungen mit sich. So ermöglichten die Übersetzerinnen, dass die Reinigerinnen sich freier und präziser ausdrücken konnten, was von vielen Interviewpartnerinnen betont wurde. Damit waren die Antworten sehr informationsreich und die Übersetzerinnen trugen zudem zu einer angenehmeren Interviewatmosphäre bei. Ebenfalls liess die Anwesenheit der Übersetzerinnen zu, dass auch Reinigerinnen ohne Deutsch- oder Englischkenntnisse bei den Interviews teilnehmen konnten, was wiederum in einer grösseren Diversität meines Forschungssamples resultierte. Obgleich ich es aufgrund dem «Umweg» über die Übersetzerin teilweise schwierig fand, konkret auf das Gesagte der Interviewpartnerin zu

reagieren und einzugehen, verschaffte mir dieser auch etwas mehr Zeit, um eine Anschlussfrage zu formulieren. Ein weiterer Vorteil nahm ich darin wahr, wenn die Übersetzerin einen Bezug zum Herkunftsland der Interviewpartnerin aufwies. Dadurch konnte ein Gefühl der Nähe generiert werden (Helfferich 2009: 121).

Die von Yunus et al. (2022) beschriebene *Triple Subjectivity*<sup>15</sup> (ebd.: 5) führte zudem zu Herausforderungen, beispielsweise, wenn die Übersetzerin nicht genau das übersetzte, was ich zuvor gefragt hatte. Jenes war vor allem bei einem Interview der Fall, bei dem die Übersetzerin die Fragen oftmals bereits in geschlossener, teilweise wertender Formulierung weitergab und somit erheblich auf die Antwort der Interviewpartnerin Einfluss nahm. Dies versuchte ich, in der Auswertung des entsprechenden Interviews miteinzubeziehen. Nicht selten richteten die Interviewpartnerinnen zudem ihre Antworten an die Übersetzerin, was dazu führte, dass ich mich teilweise eher als eine passive Beobachterin statt einer aktiven Interviewerin fühlte. So war es manchmal schwierig, beim konzentrierten Zuhören und dem Versuch, die Interviewpartnerin zu verstehen, nicht abwesend zu wirken. Umgekehrt war dies auch der Fall, wenn die Übersetzerin mir das Gesagte auf Deutsch zusammenfasste: Mit zunehmender Interviewdauer bemerkte ich, dass manche Interviewpartnerinnen durch die Pausen etwas abschweiften und Schwierigkeiten hatten, sich zu konzentrieren.

## 5.3 Datenauswertung

### 5.3.1 Transkripte

Um die gewonnenen Daten mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse analysieren zu können, war es zunächst notwendig, die Audiodateien der durchgeführten Interviews zu transkribieren (Hornig 2023: 73). Da diese Transkription durch bewusste Entscheidungen der Forschenden bereits eine erste Interpretation der Daten darstellt, wird das Vorgehen hier kurz beschrieben (Bourdieu 2002: 797).

In Anlehnung an die Empfehlungen von Flick (2000: 192) und aus Gründen der Zeiteffizienz sowie der Lesbarkeit entschied ich mich, die Transkription auf die für die Analyse notwendige Genauigkeit zu beschränken (Truong 2011: 29). So wurde lediglich das gesprochene Wort verschriftlicht, während Prosodie als auch non-verbale Lautäußerungen nicht erfasst wurden. Im Transkript dokumentiert wurde hingegen, wenn während dem Interview Unterbrechungen stattfanden oder Stellen unverständlich waren. Informelle Gesprächsabschnitte am Ende der Interviews, die für meine Forschung nicht direkt von Bedeutung waren, wurden bei der Transkription zudem aussen vorgelassen.

Bei allen geführten Interviews fand bei der Transkription eine Übersetzung ins Schriftdeutsche statt. Während ich die auf Schweizerdeutsch geführten Interviews selbst transkribierte, war ich bei den fremdsprachigen Interviews wiederum auf Übersetzerinnen angewiesen, die die Antworten der Interviewpartnerinnen sowie gegebenenfalls Aussagen der anwesenden Übersetzerin ins Schriftdeutsche transkribierten. Da insbesondere die Aussagen der Interviewpartnerinnen von Interesse für mein Forschungsprojekt sind, wurde die Übersetzerin lediglich dann transkribiert, wenn sie durch ihre Aussage direkt in den Interviewverlauf eingriff. Dafür wandte ich mich zunächst an die jeweilige Übersetzerin, die bereits beim

---

<sup>15</sup> Unter *Triple Subjectivity* ist die dreifache Interaktion zwischen den Interviewpartner\*innen, den Übersetzenden und der forschenden Person gemeint (Yunus et al. 2022: 5).

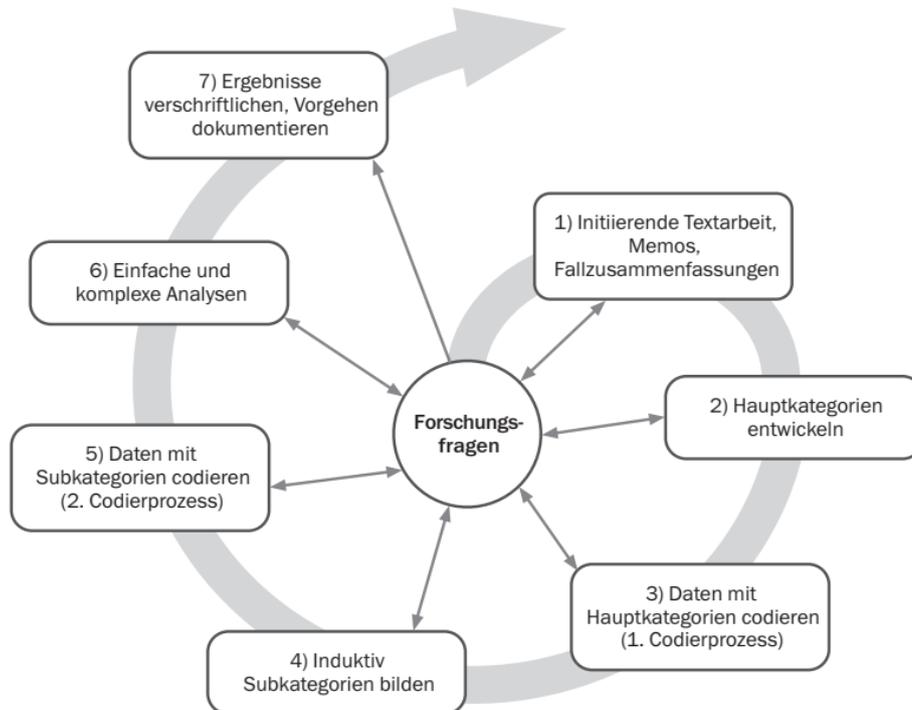
Interview anwesend war, wodurch ich mir den Vorteil erhoffte, dass sie mehr Kontext zum Gespräch hätte. Dies war jedoch aufgrund des hohen zeitlichen Aufwands oftmals nicht möglich, sodass ich weitere Freundinnen um Unterstützung bat. Ich informierte sie dabei über meine Entscheidungen zur Transkriptionsmethode und bemühte mich, möglichst eng mit den Übersetzerinnen zusammenzuarbeiten und mich regelmässig mit ihnen auszutauschen, um so möglichst einheitliche Transkripte zu erhalten. Als grösste Herausforderung nannten die Transkribentinnen das Finden passender Worte, die in etwa dem Stil der Aussage der Interviewpartnerinnen gleichen sollte, sowie das Transkribieren unvollständiger Sätze der Interviewpartnerinnen. Ersteres wird auch von Lopez et al. (2008) festgehalten: «Wie unsere Ergebnisse zeigen, ist es schwierig und manchmal sogar unmöglich, wörtlich von der Ausgangssprache in die Zielsprache zu übersetzen. Oft gibt es keine äquivalente Bedeutung eines Wortes oder Satzes aus der Ausgangssprache in der Zielsprache.» (Lopez et al. 2008: 1736, übersetzt aus dem Englischen von Staubli). Es sollte deshalb bedacht werden, dass bei der Betrachtung der Zitate eine mögliche Verzerrung oder Abweichung der tatsächlichen Aussage durch die Übersetzung auftreten kann. Die nachfolgend verwendeten Zitate der Reinigerinnen werden in der Arbeit zudem sprachlich geglättet wiedergegeben. Dadurch möchte ich einerseits die Anonymität der Interviewpartnerinnen sicherstellen, andererseits eine unnötige Betonung möglicher sprachlicher Defizite der Interviewpartnerinnen vermeiden, da diese «Mängel» oftmals als Zeichen einer gesellschaftlich schwächeren Position verstanden werden (Truong 2011: 29).

### 5.3.2 Qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022)

Die aus den Interviews gewonnenen Daten wurden anhand der inhaltlich-strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz & Rädiker (2022) analysiert, die auch als Kernmethode der qualitativen inhaltsanalytischen Verfahren bezeichnet wird (Hornig 2023: 72, Kuckartz & Rädiker 2022: 111) und neben der Beschreibung auch das Aufzeigen möglicher Hypothesen und die Prüfung von Theorien ermöglicht (Kuckartz & Rädiker 2022: 39). Diese «systematische und methodisch kontrollierte wissenschaftliche Analyse» (ebd.) eignet sich insbesondere bei qualitativer, thematisch orientierter Forschung und weist den Vorteil auf, dass sie eine grosse Flexibilität sowohl in Bezug auf das genutzte Datenmaterial als auch hinsichtlich des Vorgehens zulässt (ebd.: 49). So beschreiben Kuckartz & Rädiker (2022) den Analyseprozess in sieben Phasen, wobei die Autoren hervorheben, dass diese weder strikt voneinander abgegrenzt sind noch in linearer Reihenfolge durchlaufen werden müssen (ebd.: 106f.). Ebenfalls können die einzelnen Phasen mehrfach wiederholt werden (ebd.). Wie aus der Abbildung 2 hervorgeht, spielt beziehungsweise spielen die Forschungsfrage(n) während dem ganzen Analyseprozess eine zentrale Rolle (ebd.).

## Abbildung 2

Ablauf der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz & Rädiker



Quelle: Kuckartz & Rädiker (2022: 132)

Im Kern der Analyse steht die umfassende Bearbeitung des vollständigen Datenmaterials anhand eines Kategoriensystems, welches in der vorliegenden Arbeit anhand der deduktiv-induktiven Methode gebildet wurde: In einem ersten Schritt wurden anhand der Forschungsfrage(n), dem Interviewleitfaden sowie relevanter Literatur erste wenige Kategorien abgeleitet, welche dann in einem zweiten Schritt durch die genauere Betrachtung der vorliegenden Transkripte weiterentwickelt, und mit Unterkategorien präzisiert wurden (ebd.: 102f.). Die Codierung der Textabschnitte erfolgte dabei nach den Codierregeln von Kuckartz & Rädiker (2022: 134)<sup>16</sup> und wurde mit der Analysesoftware *MAXQDA 2024PRO* durchgeführt. Textabschnitte, welche mehreren Kategorien zugeordnet werden können, wurden doppelt beziehungsweise mehrfach codiert.

Die darauffolgende Strukturierung der Daten erfolgt bei der qualitativen Inhaltsanalyse anhand der beide Dimensionen Kategorien und Fälle, unter denen die Forschungsteilnehmerinnen zu verstehen sind, welche zusammen eine Matrix bilden (ebd.: 108). Der Fokus dieser Arbeit liegt dabei auf den Kategorien, weshalb der Auswertungsprozess als kategorienorientiert bezeichnet werden kann (ebd.: 111).

---

<sup>16</sup> Die Codierregeln nach Kuckartz & Rädiker (2022) lauten wie folgt: «1. Es werden i. d. R. Sinneinheiten codiert, mindestens ein vollständiger Satz. 2. Wenn die Sinneinheit mehrere Sätze oder Absätze umfasst, werden diese als ein zusammenhängendes Segment codiert. 3. Sofern die einleitende oder zwischengeschobene Interviewenden-Frage zum Verständnis erforderlich ist, wird diese ebenfalls mitcodiert» (Kuckartz & Rädiker 2022: 136).

Das abschliessende Kategoriensystem, anhand welchem die Daten analysiert wurden, ist im Anhang der Arbeit aufgeführt.

## 5.4 Ergebnisse

Die Ergebnisse der durchgeführten Interviews, die anhand der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet wurden, werden in den folgenden drei Kapiteln präsentiert. Diese Kapitel haben das Ziel, die individuellen und unterschiedlichen Wahrnehmungen sowie Perspektiven der Reinigerinnen in Bezug auf ihre Arbeit in der Plattformkooperative zu beleuchten. Im Hinblick auf die Forschungsfrage(n) stehen dabei insbesondere die folgenden Aspekte im Mittelpunkt: die Wahrnehmungen der Beziehungen innerhalb von Autonomía, die Möglichkeiten zur Partizipation sowie die von den Reinigerinnen wahrgenommenen Möglichkeiten in ihrer Tätigkeit in der Plattformkooperative.

Anzumerken ist hier nochmals, dass die Auswahl der dargestellten Aussagen durch meine eigene Perspektive als Forscherin beeinflusst ist. Im Sinne des kollaborativen Ansatzes habe ich mich bei der Auswahl zudem am potenziellen Nutzen für die Plattformkooperative orientiert. Ebenfalls erneut zu betonen ist, dass einige der zitierten Aussagen aus einer anderen Sprache übersetzt wurden.

Während die folgenden Kapitel somit zur Veranschaulichung der Ergebnisse dienen, erfolgt in einem anschliessenden Schritt eine Verknüpfung der gewonnenen Erkenntnisse mit der Literatur, die den Methodenkapiteln vorausgeht.

## 6 «Wir sind eine Familie, aber ...» – Beziehungen in der Plattformkooperative

### 6.1 «Wir fühlen uns wie eine Familie»

In den Gesprächen mit den Reinigerinnen über die Bedeutung ihrer Arbeit bei der Reinigungskooperative sowie die Beziehungen innerhalb dieser fällt auf, dass von den Interviewpartnerinnen mehrfach ein Familien-Narrativ verwendet wird. So hält Interviewpartnerin 5 fest, «dass es [Arbeit bei Autonomía] einmal etwas anderes ist. Es ist ein bisschen familiär [...]» (I5). Interviewpartnerin 3 betont, dass «Autonomía auch eine Familie [ist]» (I3) und Interviewpartnerin 1 gibt an, dass «Autonomía mehr als eine Arbeit [ist], es ist wie eine Familie. Auch wenn man allein arbeitet, wenn ich eigentlich allein arbeite, weiss ich, dass ich nicht allein bin» (I1). Auch Interviewpartnerin 13 antwortet auf die Frage, was die Arbeit bei Autonomía für sie bedeutet, dass es «wie eine Familie [ist]» (I13). Und Interviewpartnerin 15 führt wie folgt aus:

Und zudem fühlt man sich auch näher bei den Chefinnen, also bei den Personen, welche..., also welche deine Chefinnen sind. Es fühlt sich eher an wie eine Familie, eine Gruppe und nicht wie eine Firma mit einem Aufseher. Wir fühlen uns wie eine Familie, wir alle Frauen. (I15)

Die Aussage von Interviewpartnerin 15 verdeutlicht zum einen, dass ihr Gefühl, bei Autonomía wie in einer Familie zu sein, vor allem daraus resultiert, dass sie eine engere Beziehung zu den Verwalterinnen pflegt. Zum anderen geht aus dem Zitat hervor, dass das stärkere Gemeinschaftsgefühl auch damit zusammenhängt, dass es sich bei den Angestellten bei Autonomía ausschliesslich um Frauen handelt.

Das Familien-Narrativ findet ausserdem Verwendung im Zusammenhang mit Konflikten und bei der Beschreibung von herausfordernden Situationen. So lautet etwa die Antwort von Interviewpartnerin 11 auf die Frage, wie sie die Stimmung im Büro von Autonomía wahrnimmt:

Es passiert, es passiert wie in allen, wie in allen Gruppen aller ... bis zu Familien, nicht? Sogar die besten Familien. Ja, ab und zu können wir uns nicht aushalten noch sehen und ja ... Aber generell, generell denke ich, dass das Ambiente ein angenehmes Ambiente ist. Wir haben wie denselben Zweck und alle helfen und unterstützen einander. Ich denke, das ist super. (I11)

In der Aussage von der Interviewpartnerin 11 findet durch den Vergleich der Mitarbeitendendynamik von Autonomía mit einer Familie eine Normalisierung möglicher Spannungen und Konflikte statt. Und auch Interviewpartnerin 7 hält fest:

Ich glaube hier sind wir mehr eine Familie. Ja, ich fühle mich, also es kann alles Mögliche passieren, wie innerhalb Familien auch alles Mögliche passieren kann. (I7)

Neben dem direkten Gebrauch des Familienbegriffs werden zudem bei der Beschreibung der Beziehungen zu anderen Reinigerinnen familiäre Verwandtschaftsbezeichnungen verwendet. So bezeichnet etwa Interviewpartnerin 7 eine andere Reinigerin als «meine Schwester» (I7). In einem der Interviews werden des Weiteren eine Initiantin von Autonomía, sowie in zwei der Interviews die Verwalterinnen (I12, I13) als «Mama» bezeichnet. Interviewpartnerin 13 beschreibt dies folgendermassen:

Ich fühle mich wie zuhause. Als wäre [Verwalterin 1] meine Mama und die anderen Frauen auch. Sie rufen dich an, reden mit dir und behandeln dich mit Liebe. Vom Herzen. Ich habe das noch nie bei einer anderen Firma erlebt. (I13)

Wie aus dem Zitat hervorgeht, beschreibt Interviewpartnerin 13 ein fürsorglicher, liebevoller Umgang der Verwalterinnen mit den Reinigerinnen, den sie in ihrer bisherigen Arbeit noch nie erfahren hat und der dazu führt, dass sie ein familiäres Narrativ verwendet. Dabei betont sie zugleich, dass sie sich «wie zuhause» fühlt (I13), was auch in der Antwort von Interviewpartnerin 15 auf die Frage, wie ihr die Arbeit bei Autonomía gefällt, erwähnt wird:

Ich glaube, da wir Latinas sind, ist es für uns einfacher dort Teil zu sein, denn hier [in der Schweiz] ist alles auf Deutsch, und wenn man nichts versteht, kann man nicht wirklich mitmachen. Bei Autonomía fühlt man sich fast ein bisschen bei sich zuhause [in seinem Land], wir sind uns alle näher und können uns besser verstehen. (I15)

Interviewpartnerin 15 führt dieses Gefühl von zuhause insbesondere auf die sprachliche Verbundenheit in der Kooperative zurück, die sie als spanischsprechende Person spürt. So nimmt die Interviewpartnerin die Möglichkeit einer vereinfachten Kommunikation wahr, was sich wiederum positiv auf das Zusammengehörigkeitsgefühl auswirkt.

In einem anderen Kontext wird das Familien-Narrativ von Interviewpartnerin 12 verwendet. Obwohl auch sie bei der Beschreibung der Beziehungen familiäre Bezeichnungen verwendet, kritisiert die Interviewpartnerin die Aussage, dass die Reinigerinnen in Autonomía «alle eine Familie seien» und hält während dem Interview fest, dass sie den Sinn der vorliegenden Masterarbeit darin sieht, neben den Möglichkeiten auch Kritikpunkte von Autonomía aufzuzeigen:

Nicht das gleiche wiedergeben, das sich gut verkauft, dass alles so schön sei und dass wir alle eine Familie seien [...]. (I12)

Damit macht sie insbesondere auf vorhandene Hierarchien aufmerksam, auf welche im Kapitel 4.3 eingegangen wird.

## 6.2 «Wir helfen einander, sehen uns aber leider nur selten»

Die Beziehungen zwischen den Reinigerinnen werden neben dem Familien-Narrativ grundsätzlich von allen Interviewpartnerinnen als positiv beschrieben. Dabei werden insbesondere der gegenseitige Austausch und die Unterstützung untereinander von den Reinigerinnen geschätzt. So hebt Interviewpartnerin 4 hervor, dass sie im Dialog mit anderen Reinigerinnen Empfehlungen betreffend der Reinigungsarbeit austauschen und dadurch ihr Wissen erweitern kann: «Ja, mit den Frauen zu sprechen hat mir gefallen, weil sie mir erklärt haben, wie man die Reinigung macht, wie man die Kunden behandelt, all das. Und das war wirklich sehr gut» (I4). Die Bedeutung des informellen Wissensaustausches zeigt sich zudem in der Aussage von Interviewpartnerin 10: «Auch sie [andere Reinigerinnen] sind für mich Ansprechpersonen bei Fragen und bieten ihre Hilfe an» (I10). Dabei betont Interviewpartnerin 9 die grosse Hilfsbereitschaft: «Es ist nicht nur der, der zuständig ist, der es tut. Wenn man ihm behilflich sein kann, dann hilft man» (I9).

Neben dem Austausch unter den Reinigerinnen wird auch die grosse Hilfsbereitschaft der Verwalterinnen in den Interviews deutlich. Interviewpartnerin 9 beschreibt die Verwalterinnen als «[...] Frauen, die

nicht ... die alle Anstrengungen unternehmen, um zu helfen. Das sind Frauen, die (unverständlich) jederzeit helfen, vor allem mir, die eine Niete in Informatik ist und sie oft störe deswegen» (I9). Die Unterstützung der Verwalterinnen wird von Interviewpartnerin 1 ausserdem im Umgang mit Beschwerden von Kund\*innen wahrgenommen. So berichtete sie im Interview über mehrere Beanstandungen zu Beginn ihrer Anstellung und betonte:

Ich fühlte mich von Anfang an [von Autonomía] unterstützt. Sie haben mich nicht allein gelassen oder gesagt «doch, doch, du kannst das» und mir dann gekündigt, sondern sie haben sich Zeit genommen und geschaut, was gut ist und was nicht und mir dabei geholfen, mich in meiner Arbeit zu verbessern. (I1)

Die Ausführung zeigt auf, dass die Interviewpartnerin sich von den Verwalterinnen ernst genommen und wertgeschätzt fühlt, da diese Zeit investiert haben, um ihre Arbeit zu verbessern, anstatt ihr zu kündigen, was wiederum positiv zu ihrem Sicherheitsgefühl und ihrem Selbstvertrauen beitragen kann.

Die gegenseitige Unterstützung führt dazu, dass Interviewpartnerin 5 ein «Gefühl der Zusammengehörigkeit» (I5) wahrnimmt und Interviewpartnerin 9 von einer «grossen Verbundenheit im Inneren» (I9) spricht, die sie bei Autonomía feststellt. Während Interviewpartnerin 10 den Austausch unter den Reinigerinnen als «sehr wohlwollend» (I10) bezeichnet, nimmt auch Interviewpartnerin 12 die Beziehung zwischen den Reinigerinnen als gut wahr. So lautet ihre Antwort auf die Frage, was sie im Umgang unter den Reinigerinnen verbessern möchte: «Nichts, unter den Reinigerinnen verstehen wir uns gut» (I12).

Als wichtige Ressource, um freundschaftliche Beziehungen mit den anderen Reinigerinnen aufzubauen wie auch aufrechtzuerhalten, werden insbesondere die in Kapitel 8.1 ausgeführten Weiterbildungskurse betrachtet. So beschreibt Interviewpartnerin 10, dass sie an einem Ergonomiekurs teilgenommen hat, «da ein paar [ihrer] spanischsprechende[n] Freundinnen auch hingegangen sind» (I10) und Interviewpartnerin 5 berichtet, dass der Kontakt hauptsächlich zu jenen besteht, «mit denen [sie] auch in die Schule gegangen [ist]» (I5). Neben der Möglichkeit, neue Kontakte in den Weiterbildungskursen zu knüpfen, geht aus den Zitaten somit zudem hervor, dass die Beziehungen auch zur Teilnahme an den Weiterbildungskursen beitragen.

Obwohl die Interviewpartnerinnen die Beziehung zwischen den Reinigerinnen demnach grösstenteils als positiv bewerten, wird in mehreren Interviews hervorgehoben, dass der tatsächliche Austausch unter ihnen gering ist (z. Bsp. I1, I2, I4, I7, I8, I14, I15). So gibt beispielsweise Interviewpartnerin 7 an, dass «tatsächlich wenig Kommunikation zwischen den Arbeiterinnen» (I7) vorhanden ist, Interviewpartnerin 15 erzählt, dass es «nicht häufig zu Begegnungen [kommt]» und dass man zwar Chatnachrichten erhält, aber ohne Fotos «keine Ahnung hat, wer Teil von Autonomía ist» (I15) und auch Interviewpartnerin 8 hält fest, dass sie zu anderen Arbeitskolleginnen «weder Kontakt [hat], noch eine Beziehung zu ihnen [pflegt]» (I8). Dabei wird der Umstand des geringen Austausches der Reinigerinnen auf verschiedene Ursachen zurückgeführt. Während Interviewpartnerin 6 erläutert, dass sie Geschäftliches und Privates «in den seltensten Fällen vermischt» (I6) und Interviewpartnerin 14 erklärt, dass sie «nicht eine [ist], die unbedingt so Beziehungspflege machen muss» (I14), sowie weiter ausführt, dass sie sich nicht für ein besseres Kennenlernen der anderen Mitarbeiterinnen interessiert, denn die Treffen seien für sie mehr, «wenn es um das Geschäftliche geht» (I14), führt Interviewpartnerin 2 die Gründe des geringen Austausches auf die Reinigung als individualisierte Tätigkeit sowie das Fehlen eines physischen Arbeitsplatzes zurück:

Wir sind also mehr auf dieser Plattform als vor Ort. Es ist also schwierig für mich ... [...] Ich weiss also nicht ... ist es nicht so, dass es für uns ein bisschen schwierig ist, uns zu treffen, weil ... abgesehen davon ..., wenn es ein physischer Arbeitsplatz ist, ist man mehr oder weniger verpflichtet, Hallo zu sagen ... ein ... da das Treffen ... es ist kein Treffen, das von der Verwaltung organisiert wird, ist es schwierig für uns, uns zu treffen. Vielleicht treffen wir uns, aber zum Beispiel, wenn es eine Schulung oder ein Treffen gibt. Aber Treffen finden nicht statt ..., weil es keinen physischen Raum gibt. (I2)

Ähnlich argumentieren andere Interviewpartnerinnen, die festhalten, dass sie meistens nur im Büro sind für die Klärung von Fragen, oder um die Schlüssel der Kund\*innen auszutauschen (z. Bsp. I4, I6, I8, I9, I10).

Auch Interviewpartnerin 15 betont, dass «jede einzelne von [ihnen] ja sehr selbstständig [arbeitet]» (I15). Gleichzeitig formuliert sie den Wunsch, «einmal pro Monat eine Versammlung mit allen zu organisieren, damit man sich sehen und kennenlernen kann» (I15), was auch in weiteren Interviews zur Sprache kommt (z. Bsp. I5, I7). So sieht Interviewpartnerin 15 darin die Möglichkeit, (weiteres) Vertrauen untereinander aufzubauen, was sich positiv auf das Wohlbefinden auswirken könnte.

Eine vermehrte Anzahl an Treffen würde auch Interviewpartnerin 4 zusagen, «um zu sehen, um wen es sich handelt, zu sehen, wovon sie sprechen», denn bislang – das gibt sie an – gehe sie jeweils nur zu ihrem entsprechenden Arbeitsort und «das war es», was dazu führt, dass sie «fast niemanden» kenne (I4). So führt sie aus:

Kommunizieren mit den Arbeitskolleginnen hm ... Ich würde gerne, aber ich könnte nicht mit den Arbeitskolleginnen kommunizieren, weil, zum Beispiel, erstens kenne ich die Arbeitskolleginnen nicht, wie ich schon gesagt habe. Und ich könnte sie nicht kontaktieren, weil ich weder die Telefonnummer oder sonst nichts habe. Ja ich würde gerne, denn ich habe ein paar mit welchen ich in einer Firma gearbeitet hatte, mit ihnen habe ich Kontakt. Im Fall, dass irgendetwas ist. Und ... aber mit den anderen nicht. Ich kenne eine Frau, mit der ich mich sehr gut verstehe, wir haben eine gute Beziehung und sie arbeitet auch bei Autonomía. Und sie ist die einzige, mit der ich mehr oder weniger spreche, aber mit den anderen nicht, weil wir fast keinen Kontakt haben, um ins Gespräch kommen zu können. (I4)

Zusätzlich gibt Interviewpartnerin 4 an, nur über geringe zeitliche Kapazitäten zu verfügen, was unter anderem von Interviewpartnerin 7 ähnlich geäußert wird:

Es gibt nicht genug Zeit, weil ich bin so beschäftigt mit meiner Agenda, dass ich keine Zeit habe um – ich kenne nur wenige. Wir kennen uns nicht. (I7)

Diese fehlenden zeitlichen Kapazitäten erschweren es den Reinigerinnen nicht nur, Beziehungen untereinander aufzubauen, sondern beeinträchtigen auch ihre Partizipation innerhalb der Kooperative.

Während die Beziehungen innerhalb der Kooperative von den Interviewpartnerinnen zunächst als familiär und freundschaftlich beschrieben werden, treten in den Interviews zugleich Herausforderungen in Bezug auf bestehende Hierarchien zutage. Diese werden von den Interviewpartnerinnen einerseits entlang von Sprachgrenzen, andererseits zwischen den Genossenschafterinnen und den Nicht-Mitgliedern wahrgenommen und werden in den folgenden zwei Unterkapiteln genauer erläutert.

### 6.3 «Alle sprechen spanisch, ich verstehe die Hälfte nicht»

Die Wahrnehmung einer Hierarchie entlang von Sprachgrenzen wird insbesondere in den deutschsprachigen Interviews geäußert und bezieht sich auf die spanischsprachige Mehrheit versus den anderssprachigen Teil der Kooperative. So antwortet Interviewpartnerin 6 auf die Frage, ob sie eine Dominanz von Personen in Diskussionen innerhalb der Kooperative erlebt habe:

Also definitiv, dass du da drinnen als Nichtsprechende, äh nicht spanischsprechend, so ein bisschen abgekackt hast, so habe ich es erlebt. Ja, also ja, es ist wirklich so. Ich bin aber nicht die Einzige, es hat sich da drinnen einmal ein bisschen laut gemacht [...] Auf alle Fälle dort hat sich dann im Gespräch herausgestellt, wir waren eine lässige Gruppe, dass sich eben die Reinigerinnen nicht sonderlich wohlfühlen, weil einfach von der Sprache her, weil die Dominanz von dem Spanisch überragt einfach alles. (I6)

Die Aussage macht deutlich, dass die von Interviewpartnerin 6 beschriebene «Dominanz des Spanischen» (I6) bei den Versammlungen – beispielsweise der jährlichen Generalversammlung, aber auch bei von den Reinigerinnen selbst organisierten Treffen zum Austausch – das Wohlbefinden der anderssprachigen Reinigerinnen innerhalb der Kooperative negativ beeinflusst und zugleich dazu führt, dass diese nur wenig zur Kooperative beitragen können. Dies zeigt sich auch in einem vorherigen Teil des Gesprächs, in welchem sie festhält, «dass sich viele benachteiligt gefühlt haben», da eine «spanische Fraktion» vorhanden sei, und «die anderen [...] werden nicht wahrgenommen» (I6). Ähnlich werden diese Hierarchien von Interviewpartnerin 5 beschrieben, die festhält, dass sie die Treffen als «mühsam» empfindet:

Und dann haben wir so ein bisschen gesprochen, wie es so ist für uns. Und ich und [Mitglied 1] haben eben gefunden, es ist einfach mühsam für uns, es wird nur Spanisch gesprochen. Und eben, wir sitzen auch hier und verstehen nichts, und es ist einfach Zeit, und so an einem Freitag, [unverständlich] gehst du ins Wochenende. Mit der Zeit, die anderen haben einfach weitergesprochen und wir sind dann gegangen, oder. Und dann haben wir das gesagt, es stört uns schaurig und ja, es nervt einfach, ja. (I5)

In der Aussage von Interviewpartnerin 5 wird die Wahrnehmung der Benachteiligung und Exklusion, welche Interviewpartnerin 6 zudem betont, sichtbar. So berichtet sie, dass «nur Spanisch gesprochen» (I6) wird, obwohl nicht alle Anwesenden dies verstehen. Zusätzlich kritisiert die Interviewpartnerin die Langatmigkeit wie auch der Zeitpunkt der Treffen, an einem Freitagabend, an welchem sie lieber bereits Wochenende hätte. Ebenfalls erwähnt sie gleich zu Beginn des Interviews, dass die Teilnahme an Versammlungen «als fast einzig Deutschsprachige etwas anstrengend [ist]» (I5) und später im Interview merkt sie an, dass sie und ein weiteres Mitglied «total ausgeschlossen» (I5) werden. Die Wahrnehmung des Ausschlusses und die Schwierigkeit der Kommunikation wirken sich zugleich auf die Partizipationsbereitschaft der nicht Spanisch Sprechenden Reinigerinnen aus. So berichtet Interviewpartnerin 6:

Aber es ist wirklich langatmig, langweilig, also. Und darum hat man dann auch am Schluss keine Lust mehr gehabt, weil ich meine, dann bist du dort eigentlich für eine Sache von einer Stunde, du hockst zweieinhalb Stunden, denkst nein, also, macht ihr das in Spanisch und lasst mich in Ruhe. Dann bin ich, eben genau, dann bist du draussen und man zieht sich dann zurück und sagt, okay, macht ihr euer Ding. (I6)

Und Interviewpartnerin 5 hält fest:

Aber ich war auch nie an den Treffen, sollte ich vielleicht wieder einmal gehen. Nein das wäre, also das, also für mich wäre das wirklich, das wäre, wäre für mich einfacher, dann würde ich

glaube ich gehen. Es ist einfach das Mühsame, dass, ich verstehe die Hälfte nicht, ich komme nicht draus. Und dann habe ich auch keinen Bock mehr, bis ich endlich, bis ich endlich etwas verstehe, dann bin ich schon wieder müde, und, und vielleicht hat [Initiantin 1] mir das einmal ein bisschen auf Deutsch übersetzt, aber dort sprechen sie laut Spanisch – ich, ich komme, ich kann es nicht, ich kann es nicht aufnehmen, also nicht alles. Also es ist einfach anstrengend dann. Weil du bist eh müde vom Arbeiten und dann, es ist anstrengend. (I5)

Die Aussagen der Interviewpartnerinnen verdeutlichen einerseits wiederum die Wahrnehmung einer Langatmigkeit der Versammlungen und andererseits den bestehenden Frust sowie eine Überforderung, während dem Treffen nichts zu verstehen, was letztlich dazu führt, dass sie nicht mehr daran teilnehmen. Dies wird auch von Interviewpartnerin 14 erwähnt, die angibt, dass sie unter anderem nicht an eine Versammlung gegangen ist, weil die Teilnehmerinnen «eigentlich ihre Sprache [sprechen]» (I14). Obwohl sie auf die Frage, was sie gerne am Umgang miteinander verbessern möchte, antwortet, «dass sie [die spanischsprechenden Reinigerinnen] Deutsch lernen und nicht immer nur ihre Sprache reden» (I14), zeigt sie gleichzeitig Verständnis dafür. So führt sie weiter aus:

Aber irgendwie denke ich halt, letztes Mal habe ich so überlegt, ja, es kann schon sein, dass sie sich auch schämen. Auch wenn sie Deutsch lernen, oder. Aber ja. Aber sie sind nett eigentlich, und lustig und [Mitglied 2] hat das auch gesagt, sie seien eine offene Ding und lustig und *Blablabla*, genau. (I14)

In der Aussage wird deutlich, dass die Interviewpartnerin 14 sich zwar am Umstand stört, dass die Mehrheit über wenig Deutschkenntnisse verfügt, die Beziehung zwischen den Reinigerinnen neben der Schwierigkeit der Kommunikation aber durchaus auch positiv beschrieben wird, da sie «eigentlich nett und lustig» (I14) sind. Dieser Wunsch, dass die spanischsprechenden Reinigerinnen bei Autonomía bessere Deutschkenntnisse hätten, wird auch in den Gesprächen mit den Interviewpartnerinnen 5 und 6 geäußert. Dabei merkt Interviewpartnerin 5 an, dass sie nicht abgeneigt wäre, Spanisch zu lernen, dafür jedoch momentan keine zeitlichen Kapazitäten hätte.

Auffällig ist, dass diese Wahrnehmung von sprachlichen Hierarchien in den auf Französisch und Italienisch geführten Interviews negiert oder nicht erwähnt wurden. So verneinte beispielsweise Interviewpartnerin 9 die Frage, ob sie sich durch die Sprache ausgeschlossen fühle. Auch in den auf Spanisch geführten Interviews wurde diese Hierarchie nicht von den Interviewpartnerinnen thematisiert, obgleich mehrfach angegeben wurde, dass nur wenig bis kein Kontakt mit anderssprachigen Reinigerinnen vorhanden ist. Während einige der Interviewpartnerinnen dies nicht genauer ausführen, beschreibt Interviewpartnerin 10 die Gründe für die vorhandenen Sprachgrenzen im Austausch wie folgt:

In Wahrheit, die Frauen, die ich bis jetzt kennenlernte und mit welchen ich mich austausche, sprechen alle Spanisch. Ich habe nicht viele kennengelernt, die Deutsch oder eine andere Sprache sprechen, weil sie nicht konstant sind. Ich habe zwar ein paar im Ergonomiekurs kennengelernt, aber sie wirken auf mich ernster. Ich kann nicht so gut lachen mit ihnen und deswegen ist es ein bisschen komisch. [lacht] Das ist der Unterschied, obwohl ich nicht weiss, warum, aber wenn wir Spanisch sprechen, sind wir offener und extrovertierter. Die deutsche Sprache ist ernster und wir können uns nicht so gut austauschen. (I10)

Aus der Aussage geht hervor, dass die Interviewpartnerin 10 kulturelle Unterschiede, die sich in der Sprache widerspiegeln, als mögliche Ursache für den geringeren Austausch mit den deutschsprachigen Reinigerinnen wahrnimmt.

Eine zusätzliche Ausnahme bildet Interviewpartnerin 7, die auf die Frage, wer an die Treffen kommt, antwortet, dass «die Mehrheit Spanisch [spricht]» und darauf hinzufügt, dass dies «nicht fair [ist]» (I7). Dabei betont sie die Notwendigkeit, dass die Reinigerinnen Deutsch lernen müssen, was auch in weiteren Interviews festgehalten wird (z. Bsp. I3, I10, I14). Aus dieser Aussage und aus dem weiteren Gespräch mit Interviewpartnerin 7 lässt sich schliessen, dass sie sich dafür einsetzen möchte, dass diese Hierarchien abgeschwächt beziehungsweise vollständig aufgelöst werden.

Die Sprachgrenzen zeigen sich zudem bei den genannten Ansprech- und Vertrauenspersonen: Während die Mehrheit der spanischsprechenden wie auch die französisch- und italienischsprechenden Interviewpartnerinnen vor allem die Verwalterinnen als Ansprechpersonen erwähnen, geben die deutschsprachigen Interviewpartnerinnen an, sich bei Unklarheiten oder Herausforderungen eher an Mitarbeitende des Zentrums für Care Kooperativen zu wenden.

## 6.4 «Genossenschafterinnen werden bevorzugt»

Als weiteres Machtgefüge innerhalb der Kooperative wird die Unterscheidung zwischen Genossenschafterinnen und den Nicht-Mitgliedern von Interviewpartnerinnen genannt. Dabei sprechen mehrere der Interviewpartnerinnen von einer Bevorzugung der Genossenschafterinnen, die häufig im Zusammenhang mit der Kund\*innenverteilung wahrgenommen wird. Besonders ausführlich wird dies im Gespräch mit Interviewpartnerin 12 thematisiert, die diese Wahrnehmung einer Privilegierung wie folgt beschreibt:

Aber was mir nicht gefällt ist das, was ich dir vorher zu sagen versuchte. Dass ich manchmal das Gefühl habe, das bisschen, dass wenn du ein bisschen länger dabei bist, du ein bisschen mehr gewinnst. Das ist der Teil, der mir wie ... also mir persönlich, ich spreche nur von mir persönlich. Das ist der Teil, der wie, der mir nicht so passt. Weil manchmal fühle ich, dass es mehr Bevorzugung für die einen gibt als für die anderen, verstehst du? (I12)

Und auf die Frage, wer ihrer Meinung nach bevorzugt wird, weiter erläutert:

[...] Ja, die Kooperativistinnen. Ja, in diesem Teil sehe ich schon, dass es eine Bevorzugung für sie gibt. Ich weiss nicht wieso, ehrlich gesagt weiss ich nicht wieso. Ich weiss nicht was diesen Sinn regiert, dass sie mehr ..., dass sie mehr Rechte haben in vielen Dingen als wir, die nur reinigen. Ich weiss nicht, worum es hier geht. Weil letztthin, also ich weiss nicht, ob du das hier jetzt drin lassen wirst oder nicht, letztthin habe ich das mit einer anderen Person geteilt und ich habe ihr gesagt, gut, es gibt eine Liste, die sie immer versenden. Und die gute Liste behalten einige für sich. Und dann den Abfall, wie man vulgär sagt, den Abfall, den bekommst dann du. Und ich habe das vorher nicht gewusst. Ich habe das nicht gewusst. Weil eines Tages haben sie mich in eine Liste eingetragen und ich habe gesagt, diese Liste kenne ich nicht, die ist nie bis zu mir gekommen, diese Liste. (I12)

Die Aussagen der Interviewpartnerin 12 verdeutlichen sowohl die Wahrnehmung von einer Ungerechtigkeit als auch ein Unverständnis («ich weiss nicht, worum es hier geht») bezüglich dieser Bevorzugung. So gibt die Reinigerin einerseits an, dass sie nicht versteht, weshalb die Genossenschafterinnen andere Konditionen haben sollten, als diejenigen, «dir nur reinigen» (I12), was wiederum eine Trennung zwischen den Genossenschafterinnen und den Nicht-Mitgliedern sichtbar macht. Andererseits merkt sie an, dass eine Intransparenz bezüglich der Informationen vorhanden ist. Als Beispiel führt die

Interviewpartnerin 12 die Auftragsliste mit den neuen Kund\*innen an, auf die ihrer Aussage nach zuerst die Genossenschafterinnen Zugriff haben, bevor sie den anderen Reinigerinnen zur Auswahl steht, was auch in mehreren anderen Interviews zur Sprache kommt (I1, I6, I10, I14). Während Interviewpartnerin 12 die übrig gebliebenen Aufträge abwertend als «Abfall» (I12) charakterisiert, und dadurch ihre Frustration mit dem Ablauf äussert, beschreibt Interviewpartnerin 6 diese Aufträge als «den Resten», der den anderen übriggelassen wird, wobei sie den Vorgang als «Rosinen herauspicken» (I6) bezeichnet. Dabei hält auch Interviewpartnerin 6 fest, dass sie nicht weiss, «warum sie [die Genossenschafterinnen] mehr Anrecht haben auf so eine Liste wie alle anderen, die genau gleich arbeiten» (I6) und merkt an, dass dies ihrer Meinung nach «der Grundlage [...] von einer Gleichstellung [entbehrt]» (I6). Ähnliche Intransparenz bezüglich der Auftragsliste wird zudem von Interviewpartnerin 14 wahrgenommen, die feststellt:

Und genau, das ist der Unterschied, die Leader bekommen scheinbar immer eine Liste, einmal im Monat, neue Kundenliste, und ich habe das dann irgendwie manchmal nicht bekommen. Und irgendwann haben sie das einmal in den Chat getan, dann haben die Leute gesagt, ah, das ist auch noch ein Vorteil für die, sie können sofort sagen, welchen Kunden sie haben möchten und so. Du, als Nicht-Mitglied, kannst ein bisschen warten. (I14)

Auch in diesem Zitat wird einerseits die Perspektive der Interviewpartnerin 14 sichtbar, dass die Reinigerinnen lange Zeit nicht über das Wissen dieser Auftragsliste und dem damit verbundenen Ablauf verfügt haben. Gleichzeitig wird die wahrgenommene Benachteiligung der Interviewpartnerin, «als Nicht-Mitglied [...] ein bisschen warten» (I14) zu müssen, deutlich.

Anzumerken ist hier, dass die Liste aufgrund der eben genannten Gründe als auch aufgrund der miteingehenden Komplexität der Kund\*innenverteilung während der Datenerhebung abgeschafft wurde. Gleichwohl wird sie in einigen Interviews erwähnt, und auf die Frage, ob die Liste noch existiert, geben viele Interviewpartnerinnen an, dass sie kein Wissen über den aktuellen Stand verfügen, wie beispielsweise Interviewpartnerin 10:

Ich kann nicht sagen, ob sich das geändert hat. Die letzte Liste haben sie vor einem Monat gesendet und da war es immer noch so, dass die Genossenschafterinnen zuerst auswählen durften. Ich wusste das zu Beginn nicht einmal, aber eine Kollegin, welche Genossenschafterin ist, hat mich informiert und mir gesagt, dass sie jeweils die Liste zuerst einsehen und sie uns dann die übrig gebliebenen Klienten senden. Bis jetzt haben sie keine weitere Liste gesendet, also weiss ich nicht genau, wie es jetzt ist. (I10)

Die Antwort von Interviewpartnerin 10 verdeutlicht die Intransparenz und die Schwierigkeit der Kommunikation, die in Bezug auf die Auftragsliste vorhanden sind.

Neben der erlebten Bevorzugung der Genossenschafterinnen bei der Kund\*innenverteilung fügt Interviewpartnerin 10 an, dass sie ausserdem beim Informationszugang Privilegien dieser wahrnimmt:

Ich weiss natürlich, dass die Genossenschafterinnen mehr Zugang zu Informationen haben als ich, aber wenn ich nicht Genossenschafterin bin, dann erhalte ich nicht die Information, die ich brauche, um auch wachsen zu können. Ich wünsche mir also, dass die Informationen und auch das Auswahlverfahren der Klienten für alle gleich ist und nicht, dass die Genossenschafterinnen diesbezüglich bevorzugt werden. Wenn ich die Zeit hätte, könnte ich auch Genossenschafterin werden, aber ich arbeite und möchte auch in meiner Arbeit Fortschritte erzielen und wachsen, dazu brauche ich aber den Zugang zu Information. Es ist kompliziert. (I10)

In ihrer Aussage geht hervor, dass sie die Privilegien der Genossenschafterinnen als unfair empfindet, insbesondere da sie selbst nicht über die zeitlichen Kapazitäten verfügt, um selbst als Genossenschafterin aktiv zu sein. Zusätzlich hält sie fest, dass diese wahrgenommene Ungleichheit für sie problematisch ist, weil sie ihre Möglichkeiten des eigenen Wachstums, wie sie es beschreibt, einschränkt. Als Beispiel gibt sie an, dass sie die Informationen bezüglich eines Deutschsprachkurses nicht erreicht haben, obwohl diese für sie wichtig gewesen wären. Ebenfalls erläutert Interviewpartnerin 10, dass «bei Konflikten ihre [Genossenschafterinnen] Ansichten berücksichtigt [werden], weil sie auch eine grössere Stimme haben, als [die] anderen» (I10), was wiederum als Ungleichheit empfunden wird, die bei der Reinigerin auf Unverständnis stösst. So äussert Interviewpartnerin 10 den Wunsch, dass die wahrgenommenen Privilegien der Genossenschafterinnen in Autonomía abgeschafft werden, was ähnlich von Interviewpartnerin 12 festgehalten wird:

Wenn das eine Kooperative ist und wenn das eine, in Anführungszeichen, «Assoziation von Frauen» ist, wo wir uns alle unterstützen als Assoziation oder als Kooperative oder wie man es auch immer nennen möchte, dann kannst du nicht einfach markieren, wie so, dass mehr x nach da gehen und weniger x nach da. Weil wir sind alle eins. Und wenn du von dem Guten willst, dann musst du auch ein bisschen von dem Schlechten nehmen. Dass sich alle mehr einig sind und damit man freier ist. (I12)

Und weiter führt sie aus:

Siehst du, es gibt sehr gute Sachen, sehr positive Sachen. Aber das nimmt halt das, was nicht so gut ist, nicht weg. Wenn das andere anders wäre, wäre das viel besser für alle. Für alle! Weil ich glaube, dass sich viele beschweren wegen diesem Thema. Dass sie immer sehen, dass es Privilegien gibt. Dass x mehr Privilegien erhalten als andere. [...] Das verhindert Gleichstellung. (I12)

Wie bereits in der Aussage von Interviewpartnerin 6 weiter oben im Text, betont auch Interviewpartnerin 12, dass diese Privilegien die Gleichstellung innerhalb der Kooperative verhindern und aus diesem Grund aufgehoben werden müssen. Zugleich erwähnt sie, dass sie mit ihrer Kritik nicht alleine ist, sondern sich «viele beschweren» (I12).

Diese Bevorzugung der Genossenschafterinnen wird hingegen nicht von allen Interviewpartnerinnen wahrgenommen. So gibt beispielsweise Interviewpartnerin 7 an, dass die Verwalterinnen von Autonomía «keine Unterscheidungen zwischen den Arbeiterinnen [machen]», denn «keine ist spezieller als die andere» (I7). Weiter fügt sie an, dass «Autonomía [...] allen die gleichen Chancen [anbietet], aber viele das nicht [interessiert]» (I7). Darüber hinaus äussern einige der interviewten Genossenschafterinnen, dass sie sich nicht bewusst sind, welche Vorteile ihnen als Genossenschafterinnen zustehen, oder sie negieren, überhaupt über solche Vorteile zu verfügen, was im folgenden Kapitel genauer erläutert wird.

# 7 «Ich bin meine eigene Chefin, aber ...» – Partizipation in der Plattformkooperative

## 7.1 «Man ist seine eigene Chefin»

Im Vergleich von Autonomía mit anderen (Reinigungs-)unternehmen berichten die Interviewpartnerinnen über eine höhere Autonomie bei der Arbeit, insbesondere im Austausch mit den Kund\*innen. Deutlich wird dies beispielsweise bei der Antwort von Interviewpartnerin 15 auf die Frage, wie sich ihre Arbeit bei Autonomía von ihrer vorherigen Arbeit unterscheidet:

Sehr, denn ich arbeite noch bei zwei weiteren Firmen, welche auch grösser sind, aber viel weniger bezahlen, also der Lohn ist viel kleiner ... sehr viel kleiner. Und weiter, sobald man sich bei Autonomía mit seinen Klienten organisiert hat, ist es angenehm, denn man ist sein eigener Chef. Sie helfen uns zwar, aber wir organisieren uns dann auch direkt mit dem Klienten, wenn man beispielsweise mal ein bisschen später kommt. Man ist also selbstständiger und wird auch noch besser bezahlt. Ich fühle mich ruhiger und weniger gestresst. (I15)

Die Interviewpartnerin erwähnt neben dem höheren Lohn, dass sie durch die selbstständige Kommunikation mit den Kund\*innen ihr «eigener Chef» (I15) ist und dadurch auch weniger Stress empfindet – ein Narrativ, was in weiteren Interviews ähnlich festgehalten wird. So betont Interviewpartnerin 5 ebenfalls, dass du bei Autonomía «dein eigener Chef [bist]» (I5), da sich die Reinigerin ihre Arbeit selbst einteilen kann und ihr offen steht, sich autonom mit den Kund\*innen auszutauschen und Interviewpartnerin 2 gibt an, dass es «Autonomie [gibt], die Möglichkeit, zu entscheiden und direkt mit den Kunden zu sprechen» (I2), wobei sie dies im Verlauf des Interviews weiter ausführt:

Sie können also mit der Person sprechen. Sie können sagen, wenn Sie jetzt um 8 Uhr anfangen müssen, rufe ich den Kunden an und sage, ich könnte um 9 Uhr oder 12 Uhr kommen, weil ich eine Verpflichtung habe. Wenn er verfügbar ist, sagt er «OK» und ich mache es. Das ist es, was mir gefällt. Dass man sogar ein bisschen verhandeln kann. [...], deswegen sage ich, dass man direkt mit dem Kunden sprechen kann, ist etwas, das ich bei der Arbeit mag. Es ist gut für mich mit meinem Leben als Mutter, für jetzt, das gibt mir die Möglichkeit, zum Beispiel, ich kann nicht vor 8 Uhr beginnen. Denn so habe ich Zeit, mein Baby fertig zu machen. [...]. Jeder kann gehen, wann er will. (I2)

Ersichtlich wird in der Aussage von Interviewpartnerin 2 die Freiheit, mit den Kund\*innen die Termine und Arbeitszeiten flexibel auszuhandeln, was ihnen erlaubt, ihren Arbeitsplan an individuelle Bedürfnisse und Gegebenheiten anzupassen. So weist Interviewpartnerin 2 im Gespräch des Weiteren darauf hin, dass «die Flexibilität des Zeitplans von Autonomía ein Grund für die Entscheidung [war], mit ihnen [Autonomía] zu arbeiten» (I2). Zugleich kann eine Stärkung ihrer Position als Reinigerin durch die Möglichkeit der Verhandlung ersichtlich werden, die auch bei der Beschreibung von Interviewpartnerin 12 deutlich wird:

Ich habe die Entscheidung getroffen, nicht zu fragen, sondern direkt zu informieren, dass ich an Feiertagen nicht arbeite, ich frage nicht, ob sie den Service wollen, oder ob sie ihn nicht wollen. [...]. Und viele sagen ja, aber sie wollen die Reinigung vorziehen oder nach dem Feiertag

haben, aber ich sage ihnen, nein. Nein, weil es sind Feiertage und das bleibt so, ich komme dann wieder in der Woche in der sie dran sind. (I12)

Mit der Aussage, dass sie «die Entscheidung getroffen» (I12) hat und diese gegen die Bedürfnisse ihrer Kund\*innen durchsetzt, wird sowohl diese Stärkung der eigenen Position als auch die Autonomie, selbstständig Entscheidungen zu treffen, ersichtlich. Auch Interviewpartnerin 11 betont, dass «die Frau [Reinigerin] selbstständig [ist]» (I11), denn im Gegensatz zu anderen Orten wird sie nicht «rund um die Uhr einen Chef haben» (I11), der sie kontrolliert. Die Wahrnehmung einer Selbstständigkeit wird des Weiteren von Interviewpartnerin 1 thematisiert, die anmerkt, dass ihr die Arbeit insbesondere gefällt, «weil [sie] [ihre] eigene Zeit verwalten kann, [...] allein arbeiten kann, selbstständig, und trotzdem weiss, dass [sie] durch ein Team [im Hintergrund] unterstützt [wird]» (I1). Zugleich führt die Möglichkeit, mehr Zeit für die Reinigung zu verhandeln, dazu, dass viele der Reinigerinnen angeben, ruhiger arbeiten zu können. So hält Interviewpartnerin 4 fest, dass sie sich nicht stresst, und «mehr entspannt» (I4) ist und Interviewpartnerin 10 gibt an, dass es sie «beruhigt, zu wissen, dass [sie] an einem Ort ohne grossen Stress arbeiten kann, [denn] Arbeiten ohne Stress ist sehr wichtig» (I10). Als weiterer Vorteil der eigenständigen Kommunikationsmöglichkeit mit den Kund\*innen hebt Interviewpartnerin 2 die potenzielle Zeitersparnis hervor:

Es liegt nicht immer die Administration dazwischen. Weil, in der Firma, für welche ich früher gearbeitet habe, musste – egal was man machen wollte – alles zuerst über die Administration ... die Administration verlängerte alle Prozesse. Stattdessen, spricht man direkt mit dem Klienten, kann man viel Zeit sparen... man geht schnell [voran]. (I2)

Während diese Flexibilität und Selbstständigkeit somit von vielen Interviewpartnerinnen als positiv wahrgenommen wird, bringen diese auch Herausforderungen mit sich. So erwähnen einige der Interviewpartnerinnen, dass sie zwingend mehr Arbeitsstunden brauchen, um auf den angestrebten Lohn zu kommen, da sie im Stundenlohnverhältnis angestellt sind (z. Bsp. I2, I4, I10, I13). Interviewpartnerin 9 hält dabei fest, dass, obwohl ihr die Arbeit bei Autonomía aufgrund des Umgangs und der «Möglichkeit, [sich] selbstständig zu organisieren» (I9) besser gefällt, eine grössere Unsicherheit vorhanden ist als im Reinigungsunternehmen, in welchem sie zuvor in Prozent angestellt war:

Im Vergleich dazu, hast du hier, wie bereits gesagt, du hast keine vollständige Sicherheit und es ist nicht die Schuld der Genossenschaft. Es kommt auf den Kunden darauf an. Wenn der Kunde nein sagt, mein Haus ist noch sauber, oder ich bin nicht hier während 2 Wochen, 3 Wochen, einen Monat. Und wenn die Genossenschaft dir niemand anderes finden kann, dann ist das nicht die Schuld der Genossenschaft, seht ihr. Ansonsten, vergleichsweise, gefällt mir die Genossenschaft besser. Nicht finanziell, weil finanziell kann es kippen. (I9)

Die beschriebene Unsicherheit eines Lohnausfalls durch Ferien oder weitere Änderungen von Seiten der Kund\*innen führt zudem zu Herausforderungen bei der Zusammenstellung des eigenen Arbeitsplans. So berichtet etwa Interviewpartnerin 14:

Und bei mir ist halt immer so, ich wollte eben schon immer mehr für Autonomía arbeiten, aber ich bin immer so zwiegespalten, soll ich, soll ich nicht. Nachher nehme ich zum Beispiel etwas an, nachher bin ich wieder gestresst vielleicht, oder. Weil es gibt eben manchmal auch Änderungen. Zum Beispiel, wenn eben Feiertage sind, dann möchtest du ja trotzdem irgendwie den Lohn haben, und dann gehst du mit diesen Leuten den Tag umtauschen, musst aber mit deinem anderen, privaten Job, musst du auch wieder umtauschen und so. (I14)

In der Aussage von Interviewpartnerin 14 wird die Herausforderung sichtbar, die fehlenden Arbeitsstunden beziehungsweise den Lohnausfall mit anderen Reinigungsaufträgen auszugleichen, da sich die Koordination mit möglichen weiteren Arbeitsorten – die viele der Reinigerinnen bei Autonomía haben – als schwierig gestaltet. Ebenfalls wird von Interviewpartnerin 2 die «Unannehmlichkeit» (I2) festgehalten, dass sich diese Unsicherheit der Arbeit im Stundenlohn auch negativ auf die Privatsphäre auswirkt, indem sie «[die] persönliche Organisation [behindert]» (I2). Des Weiteren macht Interviewpartnerin 7 auf die zeitlichen Komponenten der Erstellung und Überprüfung des eigenen Arbeitsplans aufmerksam und hält fest, dass sie «so beschäftigt [ist] mit [ihrer] Agenda» (I7) und viel Zeit dafür investiert.

## 7.2 «Im Moment kann ich nicht mitbestimmen»

Während die Interviewpartnerinnen die Autonomie im Austausch mit den Kund\*innen und der eigenen Zeiteinteilung betonen, wird die Partizipation innerhalb von Autonomía in Form von demokratischer Mitbestimmung und-gestaltung bezüglich der internen Organisationsweise sowohl von den Nicht-Mitgliedern (I9, I10, I15) als auch von den Genossenschafterinnen (I1, I5, I7, I11) in der Kooperative bis zum jetzigen Zeitpunkt als eingeschränkt beziehungsweise nicht vorhanden wahrgenommen. So lautet etwa die Antwort von Interviewpartnerin 9 auf die Frage, ob sie bei internen Entscheidungen, wie beispielsweise der Anpassung der Arbeitsverträge, auch schon mitbestimmen konnte und wie das funktioniert:

Die Entscheide an sich... Man muss Mitglied der Genossenschaft sein, um zu entscheiden. Da ich nicht Teil der Gruppe bin, höre ich, aber ich entscheide nicht, weil ich nicht kann. Das Einzige, das ich tun kann, ist, wenn sie einen Beschluss fassen im Vertrag, der mir nicht passt, dann kann ich meine Sicht teilen... aber das habe ich nie getan [...] weil ich habe nicht gesehen ... ich habe mir gedacht, das geht ja noch. (I9)

In der Aussage geht hervor, dass lediglich die Genossenschafterinnen in der Kooperative über das Recht verfügen, bei internen Entscheidungen mitzubestimmen, was auch von weiteren Interviewpartnerinnen und von Autonomía selbst bestätigt wird. So erwähnt auch Interviewpartnerin 10 im Kontext ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten:

In Wahrheit weiss ich nicht sehr viel darüber, also ich bin nicht sehr gut darüber informiert, aber ich glaube, vor allem die Genossenschafterinnen können mitbestimmen. Sie sind am stärksten involviert, soweit ich informiert bin, haben sie auch viele Versammlungen, in welchen sie über Verbesserungen und Herausforderungen diskutieren und sich überlegen, was sie verbessern möchten. Wenn ich Probleme habe mit Zeitplänen oder Klienten, dann kommuniziere ich das und sie [die Verwaltung] hören zu und sagen: «Ah ok, ich werde das prüfen». Wenn es aber um generelle Themen wie Wachstum der Firma geht, dann bin ich nicht wirklich involviert. Ich glaube aber die Genossenschafterinnen schon, weil sie ein Teil davon sind. (I10)

Wie bereits Interviewpartnerin 9 hält auch Interviewpartnerin 10 die fehlenden Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Beschlüssen innerhalb der Kooperative fest. Gleichzeitig wird von beiden Interviewpartnerinnen das Mitspracherecht genannt, wenn es darum geht, persönliche Anliegen, Beschwerden oder eigene Perspektiven der Verwaltung mitzuteilen.

Dass die Mitbestimmung noch nicht so realisiert wurde, wie eigentlich vorhergesehen, wird zudem von Interviewpartnerin 15 aufgezeigt:

Ich glaube bis jetzt funktioniert das noch nicht. Sie haben uns zwar informiert, dass man Entscheidungen treffen kann, allerdings als Genossenschafterin. Ich glaube, bis jetzt hat das noch nicht funktioniert, denn es muss immer jemand auch die Verantwortung für die Organisation übernehmen – beispielsweise die Gruppe, die jetzt aktuell besteht. Aber bis zu diesem Zeitpunkt hat das noch nicht wirklich funktioniert, aufgrund des kleinen Problems im Dezember. [...] Das Ziel, wie ich es verstehe, ist, dass wir auch Mitbestimmungsrecht erhalten, aber bis jetzt ist das noch nicht in die Wege geleitet. (I15)

Während Interviewpartnerin 15 das fehlende Mitbestimmungsrecht insbesondere auf den internen Konflikt im letzten Jahr zurückführt, erklärt Interviewpartnerin 7 dies mit dem jungen Alter der Plattformkooperative und betont, dass «die Struktur sich noch immer am Formen [ist]» und es «ein Prozess [ist], Schritt für Schritt» (I7).

Obleich die Kooperative angibt, dass die Genossenschafterinnen über ein Mitbestimmungsrecht verfügen, wird dieses von den Genossenschafterinnen selbst als begrenzt wahrgenommen. So beschreibt Interviewpartnerin 1, dass die Genossenschafterinnen während den Versammlungen «teilweise gefragt oder informiert [werden]», es aber selten «zu einer Abstimmung oder Übereinstimmung [kommt]» (I1). So gibt sie an, dass sie effektiv erst einmal bei einer Abstimmung mitmachen konnte und führt weiter aus:

Bei Versammlungen... Entscheidungen werden meist von der Verwaltung getroffen. Wir werden dann in den Versammlungen über die neuen Beschlüsse informiert. Es ist zwar eine Versammlung, aber mehr zu unserer Information über bereits getroffene Entscheidungen. Wir werden dann gefragt, ob wir einverstanden sind oder nicht. Aber es ist schon eher eine Information an uns. (I1)

Ähnlich wird die fehlende Mitbestimmung auch in den Aussagen von Interviewpartnerin 5 sichtbar, die zunächst zwar betont, dass es die Genossenschafterinnen sind, die über ein Mitbestimmungsrecht verfügen, auf die Frage, bei welchen Themen sie denn mitbestimmen können, mit Ausnahme der (Ab-)Wahl der Verwaltung jedoch keine weiteren Mitbestimmungsmöglichkeiten nennen kann und anfügt, dass sie das Gefühl hat, dass es «im Moment gar nichts [gibt]» (I5). Auch Interviewpartnerin 11 erwähnt, dass die Entscheidungen jeweils von den Verwalterinnen getroffen werden «und die Genossenschafterinnen immer informiert [werden]» (I11). Gegensätzlich zu den anderen Interviewpartnerinnen betont sie, dass «die Transparenz an erster Stelle» (I11) stehe.

### 7.3 «Ich bin lediglich dafür verantwortlich, eine gute Arbeit zu leisten»

Die Wahrnehmung der fehlenden Mitbestimmungsmöglichkeiten spiegelt sich zudem im Verantwortungsgefühl der Reinigerinnen. So beziehen sich die Antworten der Interviewpartnerinnen auf die Frage, für was sie innerhalb der Kooperative derzeit verantwortlich sind, insbesondere darauf, eine «gute Arbeit» (z.B. I1, I2, I5, I12, I13, I14) zu leisten. Dies umfasst laut den Interviewpartnerinnen sowohl eine qualitativ hochwertige Reinigung als auch eine transparente Kommunikation mit den Kund\*innen, die Sicherstellung derer Zufriedenheit sowie einen sorgfältigen Umgang mit den Wohnungsgegenständen. Deutlich wird dies beispielsweise in der Aussage von Interviewpartnerin 9, die festhält:

Als Reinigerin, zum Beispiel, wenn ich zu den Kunden gehe, weiss ich, dass meine Verantwortung impliziert, dass das Haus, die Wohnung gut gereinigt wurde und vor allem zum Beispiel auch wenn man etwas beschädigt im Haus, wie etwa ein Glas kaputt machen. Ich muss vorsichtig sein mit den Möbeln im Haus. Und ich muss zum Beispiel, wenn ich ein Programm habe und vielleicht kann ich heute nicht kommen, weil ich verhindert bin, dann ist es meine Verantwortung den Kunden sofort zu informieren, ein paar Tage davor. [...] Meine Verantwortung ist es, alles zu tun, damit der Kunde glücklich ist. (I9)

Ähnlich wird diese Verantwortung von Interviewpartnerin 10 beschrieben:

Bei Autonomía bin ich dafür verantwortlich, die Aufgaben, welche mir die Klienten auftragen, zu erledigen, auf die Schlüssel achtzugeben, welche mir die Klienten anvertrauen und offen zu kommunizieren, wenn es eine Änderung mit meinem Klienten gibt, beispielsweise wenn Klienten in die Ferien gehen oder wenn sie den Tag ändern möchten. Diese Aufgaben stehen in meiner Verantwortung und ich glaube, dass ich das soweit auch gut mache. (I10)

In beiden Zitaten der Interviewpartnerinnen liegt der Fokus ihrer Verantwortung auf dem Umgang mit den Kund\*innen, wobei keine Verantwortlichkeiten innerhalb der Kooperative genannt werden. Deutlicher wird das Nichtvorhandensein weiterer Zuständigkeiten im Interview mit Interviewpartnerin 8:

Ich fühle mich dafür verantwortlich, meine Arbeit zu verrichten. Dies liegt in meiner Verantwortung, denn dafür werde ich bezahlt und deswegen mache ich es auch. Wenn ich einen Schlüssel erhalte, dann trage auch ich die Verantwortung. Würde ich ihn verlieren, dann würden sie mir einen Lohnabzug geben, um diesen zu ersetzen. Es ist schliesslich meine Verantwortung. (I8)

Mit der Aussage «denn dafür werde ich bezahlt und deswegen mache ich es auch» (I8) wird ersichtlich, dass Interviewpartnerin 8 lediglich in ihrer Arbeit als Reinigerin ihre Verantwortung wahrnimmt. Und auch Interviewpartnerin 4 antwortet auf die Frage, ob sie neben der Reinigungsarbeit noch weitere Verantwortungen fühlt: «Nein, für mich ist es nur Arbeit, nichts mehr» (I4).

Die Verantwortung, eine «gute Arbeit» zu leisten, wird überwiegend als positiv beschrieben. Auf die Frage, wie sie ihre Verantwortung, ihr Bestes geben zu wollen, erlebt, antwortet Interviewpartnerin 13:

Ehrlich gesagt sehr gut. [...] Das Wissen darum, eine gute Arbeit geleistet zu haben, erfüllt einen und man möchte weiterhin alles geben. Die Klienten motivieren einen, eine sehr gute Arbeit zu leisten. (I13)

Interviewpartnerin 12 hält ebenfalls fest, dass sie diese Verantwortung als «gut» erlebt, wobei auch sie unter einer guten Arbeit hauptsächlich die Kund\*innenzufriedenheit versteht. Diese wird von den Interviewpartnerinnen besonders hervorgehoben, da sie den Erfolg von Autonomía davon abhängig machen und dadurch auch ihren Job als gesichert sehen. So bezeichnet Interviewpartnerin 1, die als Genossenschafterin tätig ist, die Reinigerinnen als «Gesicht von Autonomía» (I1) und betont, dass es «wichtig [ist], dass der Klient mit [ihrer] Arbeit zufrieden ist, damit [sie] auch weiterempfohlen werden und wachsen können» (I1) und Interviewpartnerin 10 gibt an, dass, je besser die Arbeit erledigt wird, «desto häufiger werden sie uns weiterempfehlen und uns so neue Klienten verschaffen» (I10). Interviewpartnerin 2 beschreibt dies wie folgt:

Dann funktioniert das mehr über Kundenpflege. Das heisst, ab und zu [wenn] ein Kunde zufrieden ist, er fühlt sich wohl, er wird nicht gehen. Er wird bei Autonomía bleiben. Er wird den Vertrag verlängern. Das bedeutet, dass auch meine Arbeit erhalten bleibt. Das ist also mein

Beitrag. [...] Denn das ist es, was ich auf meinem Niveau jetzt beitragen kann. [...] Ich denke, dass jeder auf seinem Niveau seinen Beitrag leisten muss. Das ist im Moment mein Beitrag: gute Arbeit zu leisten. (I2)

Während die Mehrheit der Reinigerinnen somit ihre derzeitige Verantwortung lediglich beim Verrichten ihrer Reinigungsarbeit wahrnehmen, legt Interviewpartnerin 15 den Fokus zudem auf ihr Engagement innerhalb der Kooperative. So hält sie fest, dass sie neben der Arbeit als Reinigerin versucht, «alles zu erledigen, das [ihr] von ihnen [Autonomía] aufgetragen wird» und sie sich «auch für [sich] und für die Firma [einsetzt]» (I15).

Dabei äussern insbesondere Genossenschafterinnen (I1, I5, I7) aber auch Nicht-Mitglieder (I2, I15) den Wunsch, mehr Verantwortung innerhalb der Kooperative zu erhalten. Dies wird beispielsweise im Interview mit der Interviewpartnerin 1 ersichtlich, die auf die Frage, wofür sie verantwortlich ist in der Genossenschaft wie folgt antwortet:

Also bei Autonomía von Seiten der Kooperativen ist geplant, dass wir Verantwortung aber auch mehr Vorteile erhalten werden, nur ist das bis jetzt noch nicht eingetroffen. Also... Es wurden noch nicht alle Pläne in die Tat umgesetzt. (I1)

Und auf die darauffolgende Rückfrage, ob sie denn gerne mehr Verantwortung hätte, erwidert Interviewpartnerin 1:

Klar, das ist schliesslich der Grund oder die Idee, warum ich Genossenschafterin bin. Um zu sehen, kennenzulernen und zu verstehen, wie sich [die Kooperative] bewegt und aufgebaut ist. (1)

In den Aussagen von Interviewpartnerin 1 werden sowohl die bisher nicht realisierten Versprechungen des Kooperativistinnenseins als auch die Ambitionen nach mehr Verantwortung und Partizipation deutlich. Ebenfalls sichtbar wird dies im Gespräch mit Interviewpartnerin 7, die angibt, dass es ihr gefallen würde, «beim Kundendienst mitzuhelfen» (I7) und dadurch mehr Zuständigkeiten zugesprochen zu bekommen. Auch Interviewpartnerin 5 hält fest, dass sie «gerne mehr Verantwortung übernehmen möchte» (I5) und Interviewpartnerin 15 gibt an, dass sie «aktuell einfach Reinigerin [ist]», aber «gerne dafür Zeit [hätte], [sich] zu engagieren und ein Teil der Kooperative zu sein.» (I15). Dabei führt sie aus, dass sie bis zu diesem Zeitpunkt «ehrlich gesagt keine Verantwortung» hat und es ihr gefallen würde, neben der Reinigung «in der Administration zu arbeiten» (I15). Wie Interviewpartnerin 15 gibt auch Interviewpartnerin 2 an, dass sie zurzeit «nur als Arbeiterin» tätig ist, und fügt daraufhin ein «vorläufig» hinzu (I2). Dies deutet darauf hin, dass Interviewpartnerin 2 Interesse daran hätte, sich ebenfalls mehr in die Genossenschaft einzubringen. Als weitere Motivationsgründe für mehr Verantwortung werden zudem die Diskussions- und Promotionsmöglichkeiten, ein vertiefter Einblick in Autonomía sowie die Erhaltung der Arbeitsqualität genannt (I2, I5, I15).

## 7.4 «Was bedeutet es, Genossenschafterin zu sein?»

Aus den Gesprächen mit den Reinigerinnen wird in Bezug auf das Genossenschafterinnensein eine Zurückhaltung beobachtbar, die häufig auf den inneren Konflikt im vergangenen Jahr aber auch auf eine wahrgenommene Intransparenz und fehlende Kommunikation zurückgeführt wird. Ersichtlich wird dies

beispielsweise in der Antwort von Interviewpartnerin 15 auf die Frage bezüglich ihrer derzeitigen Mitgliedschaft in Autonomía:

Aktuell bin ich Reinigerin. Es wäre ein neues Projekt, Genossenschafterin zu werden, aber ich weiss noch nicht, wann. Weil aktuell weiss ich noch nicht ... im letzten Jahr gab es ein paar Revolten bei den Genossenschafterinnen, weil sich angeblich Verträge ändern sollten und einige bezahlten, andere nicht. Zudem gab es auch ein paar Probleme mit einer anderen Gruppe. Solange es nicht klar ist, was das mit den Genossenschafterinnen auf sich hat, bin ich unsicher. [Verwalterin 1] hat angekündigt, dass sie uns bald besser informieren werden, was es bedeutet Genossenschafterin zu sein, aber bis jetzt sind die Informationen noch nicht eingetroffen. (I15)

Und im späteren Verlauf des Interviews erläutert sie ein weiteres Mal:

Ich habe gesehen, dass es viele Konflikte gab und wenig Übereinstimmung. [...] Es war eine Zeit lang sehr unkontrolliert. Ich glaube jetzt, nach dieser Gruppe, ist es sehr viel ruhiger. Ja, ja. Ich glaube das letzte Jahr war in diesem Sinne katastrophal. Das ist auch der Grund, warum ich unsicher bin und zunächst die Vor- und Nachteile kennen muss, bevor ich selbst zur Genossenschafterin werde. (I15)

In den Aussagen der Interviewpartnerin 15 wird einerseits die Kritik der fehlenden Informationen, was es überhaupt bedeutet, Genossenschafterin zu sein, sichtbar. So ist für die Reinigerin nicht klar, welche Vor- wie auch Nachteile die Mitgliedschaft bei Autonomía mit sich bringt. Andererseits wird die durch den internen Konflikt ausgelöste Unsicherheit bei der Reinigerin deutlich. Beides wird ähnlich in weiteren Interviews thematisiert (z.B. I2, I10, I12, I14). So antwortet etwa Interviewpartnerin 14 auf die Frage, was sich ändern müsste, dass sie sich vorstellen könnte, Genossenschafterin zu werden:

[...] Und dann habe ich auch so gedacht «Oh mein Gott», also irgendetwas stimmt ja hier nicht, oder. Und ich war eben nicht am Fest, weil dort hat es auch noch eine Eskalation gegeben. Und ich weiss nicht, also ich kann ja das nicht genau sagen, gewisse haben sich glaube ich beschissen gefühlt wegen dem, oder. Und sogar eine Chefin. Also ja, was müsste sich ändern? Nein, ich müsste genau wissen, um was es geht, was ist der Unterschied und Vor- und Nachteile. Und habe wie so überlegt, gibt es da wirklich Vorteile oder gibt es Nachteile? Weil ja, ich weiss nicht [...]. (I14)

Und Interviewpartnerin 10 antwortet auf die Frage, ob sie gerne Genossenschafterin sein würde:

Die Wahrheit ist, ich weiss es nicht. Ich müsste genau verstehen, was ihr Fokus ist, welchen Themen sie sich widmen, was sie entscheiden. Ich denke, wenn ich die Information hätte und auch weiss, wie viel Zeit ich investieren möchte, dann könnte ich mir überlegen, ob es mich interessiert oder nicht, Genossenschafterin zu sein. Aber da mir diese Informationen fehlen, kann ich aktuell nicht entscheiden. (I10)

Neben den bisher aufgeführten Interviewpartnerinnen gibt auch Interviewpartnerin 2 an, dass sie sich «noch nicht entschieden [hat]», denn sie möchte «die Dinge gut verstehen: Was ist der Vorteil, wenn man Genossenschafterin ist, was ist der Vorteil, wenn man nur Angestellte ist» (I2) und Interviewpartnerin 12 gibt an, dass die Mitgliedschaft in der Kooperative ihr «ein bisschen Angst» (I12) macht und führt weiter aus:

Ich möchte mich nicht blind reingeben, weil ich habe mich auch schon blind in Sachen gegeben und mich dann verbrannt, also habe ich gesagt, nein. Ich werde es zuerst ausprobieren, ich werde schauen, wie es ist, wie das System von allen funktioniert, dass von allen, weil wir sind

auch alle Frauen! [...] Ich werde schauen, wie es ist und wenn ich sehe, dass es gut läuft und dass ich meine Ziele erreiche, dann kann es vielleicht dieses Jahr oder nächstes sein, dass ich ihnen sage, ja, schau, ich kann mich in die Kooperative reingeben, wenn ihr wollt. Aber ich denke, ich bin noch immer nicht ganz drin im Thema, weil ich brauche, dass sie mich wirklich gut informieren, wie es ist, das Gute und das Schlechte, sonst riskiere ich es nicht. (I12)

Auch in dieser Aussage wird die Zurückhaltung, sich in Autonomía als Genossenschafterin zu engagieren deutlich, die wiederum auf das unzureichende Wissen über die Kooperative sowie vorherige negative Erfahrungen zurückzuführen ist.

Dabei kritisiert Interviewpartnerin 10, dass sie trotz mehrfacher Anfragen bisher keine weiteren Informationen erhalten hat, obwohl ihr diese versprochen wurden:

Vor zwei Monaten hatten wir eine Versammlung, um uns kennenzulernen und so. Dort hat mich [Verwalterin 3] gefragt, ob ich Genossenschafterin sein möchte. Ich habe dann geantwortet, dass wenn sie mich richtig informiert und ich verstehe, was es braucht und was die Anforderungen an eine Genossenschafterin sind, ich ihr diese Frage beantworten kann. Sie hat dann versprochen, sich bei mir zu melden und mir zu erklären, was es bedeutet Genossenschafterin zu sein, aber bis heute hat sie das nicht getan. (I10)

Die Wahrnehmung einer unzureichenden Kommunikation und einer damit verbundenen Unsicherheit wird auch von Seiten der bestehenden Genossenschafterinnen geäußert. Im Mittelpunkt stehen dabei ebenfalls Unklarheiten über die Vorteile ihrer Mitgliedschaft in der Kooperative, wobei mehrfach auf die Nichteinhaltung von Versprechen bezüglich dieser hingewiesen wird. So berichtet Interviewpartnerin 1 von der versprochenen, jedoch nicht erfüllten Bevorzugung bei der Kund\*innenzuteilung und äussert dazu ihre Kritik:

Dann war ich schon so ... das war schliesslich das Projekt und so hatten sie es uns vorgestellt. Und es hiess, dass man als Genossenschafterin eben diesen Vorteil hat [sich die Kund\*innen aussuchen zu können] und deswegen in der Auswahl durch den Kundendienst bevorteilt hätten werden sollen. Ich denke, diesbezüglich hätten sie besser kommunizieren müssen und den Kundendienst [über die Vorteile einer Genossenschafterin] informieren sollen. (I1)

Während Interviewpartnerin 1 insbesondere eine Verbesserung der Kommunikation im Bereich der Kund\*innenzuteilung anstrebt, kritisiert Interviewpartnerin 6 die Kooperative auf grösserer Ebene und hält fest, dass die Genossenschafterinnen «gefüttert worden [sind] mit so viel Informationen, was sie alles machen können als Genossenschafterinnen und jetzt eigentlich gesehen [haben], [dass] es nicht verhebt [hat], in keinster Art und Weise» (I6).

Neben diesen Kritikpunkten wird in den Interviews mit den Genossenschafterinnen und Verwalterinnen gleichzeitig die Herausforderung thematisiert, das Bewusstsein der Reinigerinnen für die genossenschaftliche Struktur von Autonomía zu schärfen. So beschreibt etwa Interviewpartnerin 11:

[...] Was die Genossenschaftsmitglieder betrifft, so war es ziemlich kompliziert. Ihnen zu verstehen zu geben, dass das eine Genossenschaft ist. Es gibt andere Personen – es hat welche, die sind sich im Klaren darüber, dass sie einfach putzen wollen, fertig. Und dann gibt es andere so «ich bin hier zu 50% um Genossenschafterin zu sein» und dann werden sie tausendmal gefragt. Und danach «okay, ich überlege es mir». Und dann wird wieder dasselbe gefragt. Es sind wie Zweifel da. Es gibt nur wenige Personen, die sich darüber im Klaren sind, wo wir es nicht erklären mussten. Oder die Leute interessieren sich einfach nur für ihren Stundenlohn. Ich

denke es ist teils teils. Entweder haben wir unsere Aufgabe nicht gemacht, wie es sein sollte, oder die Frau interessiert sich schlichtweg für die Stunden und den Lohn. (I11)

Mit dieser Aussage verdeutlicht Interviewpartnerin 11 nicht nur die Schwierigkeit, die Reinigerinnen über die Genossenschaft aufzuklären, sondern auch die Herausforderung, dass manche Reinigerinnen gar kein Interesse an der Genossenschaft zeigen und lediglich aufgrund des hohen Lohns bei Autonomía arbeiten. Dies wird ähnlich von Interviewpartnerin 7 erwähnt, die betont, dass der «Kooperativismusspirit» (I7) dringend gestärkt werden müsse und sich dafür ausspricht, dass eine automatische Mitgliedschaft als Genossenschafterin nach einem Arbeitsjahr eingeführt werden sollte, denn, so argumentiert sie:

In einer Kooperative, die Versammlungen, wenn du an die Jahresbilanz gehst, müssten alle da sein. Alle Kooperativistinnen sollten da sein, wir sollten viele sein. Eine Kooperative sollte viele Kooperativistinnen haben. Und bis jetzt sind wir sehr wenige [...] Alle sollten wir – weil wenn du an die Versammlung gehst, dann sollten alle da sein. Es ist halt so, dass der Kooperativismus nicht einfach ist. Aber er ist sehr gut, weil es hat nicht eine einzelne Person, die sich an deiner Arbeit bereichert. (I7)

## 8 «Ich fühle mich nun professionell, aber ...» – Möglichkeiten in der Plattformkooperative

### 8.1 «Sie helfen mir, mich zu professionalisieren»

Als wesentlichen Unterschied von Autonomía zu anderen Reinigungsunternehmen wird in verschiedenen Interviews die aktive Förderung der Teilnahme an Weiterbildungskursen in der Reinigung beschrieben, welche von der Zentralen Paritätischen Kommission Reinigung (ZPK) angeboten werden und die von Grundkursen über Spezialreinigungen bis hin zu Ergonomiekursen reichen. So lautet die Antwort der Interviewpartnerin 10 auf die Frage, worin sich Autonomía von anderen Reinigungsunternehmen unterscheidet, wie folgt:

Überall, denn hier – im Gegensatz zu anderen Orten, wo ich gearbeitet habe – erhält man bei Autonomía mehr Information und Orientierung, um zu sich zu verbessern und zu wachsen. [...] Ich glaube in anderen Unternehmen muss man längere Zeit arbeiten, um dann einen Kurs absolvieren zu können. Hier im Gegenzug wird man von Anfang an dazu ermuntert und motiviert, um zu wachsen. Sie unterstützen einem. Das ist schliesslich auch die Idee hinter Autonomía. [lacht]. (I10)

In der Aussage wird die Wahrnehmung der Interviewpartnerin 10 ersichtlich, dass Autonomía die Reinerinnen gleich zu Beginn und ohne Bedingungen, die zuvor erfüllt sein müssen, bei der Partizipation an Weiterbildungskursen unterstützt. Diese können sich laut der Interviewpartnerin positiv auf die Reinerinnen auswirken, indem sie zu deren «Wachstum» beitragen, wobei sie dieses nicht genauer definiert. Dabei sprechen andere Interviewpartnerinnen von einer «Professionalisierung» ihrer Tätigkeit durch die Weiterbildungskurse. Dies wird beispielsweise bei der Aussage der Interviewpartnerin 12 deutlich: « [...] sie helfen mir, mich zu professionalisieren, sie helfen mir, mich richtig auszubilden» (I12) und wird von Interviewpartnerin 7 noch genauer beschrieben:

Also da ich mich mit Reinigung nicht auskannte und mir es viele Personen mündlich beibrachten, wenn Autonomía mir anbot, eine Ausbildung zu machen, nahm ich das Angebot an. Ich jetzt in meinem Fall fühle mich nun professionell. Ich fühle mich professionell und ich habe die Technik, das Wissen und jetzt spare ich Zeit. Viele Menschen arbeiten in der Reinigung und machen es, weil sie keine andere Möglichkeit haben. Aber man muss den Reinigungskräften beibringen, dass wenn das deine Chance ist, ist es egal welche Chance es ist, du musst wissen wie es geht und du musst es gut machen. Das ist wichtig. Genau, um sich treffend auszudrücken und sich professionell zu fühlen. (I7)

Weiter ergänzt Interviewpartnerin 7 im Verlauf des Interviews:

Aber deshalb sage ich dir, wenn ich putze, dann putze ich professionell, sonst mache ich es nicht. Das ist, was die Arbeiterinnen bei Autonomía verstehen müssen, sie sind nicht irgendeine Reinerin von irgendeinem Unternehmen oder irgendeiner Kooperative. Sie sind professionelle Reinigungsarbeiterinnen. Die Ausbildung ist sehr wichtig. (I7)

Neben der Aussage der Interviewpartnerin, dass sie durch diese Professionalisierung in Form von neu erworbenem Wissen effizienter reinigen kann, wird auch ihre Wahrnehmung zur Bedeutung einer guten Ausbildung deutlich. Die Interviewpartnerin empfindet sich nun professionell, was auf ein gestärktes

Selbstbewusstsein hindeuten kann und ebenfalls zu einer persönlichen Aufwertung der Reinigungsarbeit führt – denn sie führt diese nur aus, wenn sie es auf professionelle Weise tut. Gleichzeitig wird eine Abgrenzung zu anderen Reinigerinnen getätigt, indem sie betont, dass sie «nicht irgendeine Reinigerin von irgendeinem Unternehmen oder irgendeiner Kooperative [sind]», sondern dass sie «professionelle Reinigungsarbeiterinnen» sind (I7).

Das Potenzial der Steigerung des Selbstvertrauens durch die Weiterbildungskurse wird ausserdem im Gespräch mit Interviewpartnerin 5 ersichtlich, in welchem sie über ihre zuvor abgebrochenen Ausbildungen erzählt und daraufhin festhält:

Aber es ist, wie es ist. Jetzt finde ich es auch nicht mehr so schlimm, jetzt bin ich am Putzen [lacht]. Ja, das passt schon. Aber eben, ich kann ja noch die Dings da machen, die Schule, und dann habe ich auch noch ein bisschen einen Abschluss. Das mache ich für mich selbst noch, ja.  
(I5)

Die Aussage der Interviewpartnerin 5 «das mache ich für mich selbst noch» (I5) zeigt auf, dass sie darin die Möglichkeit sieht, trotzdem noch einen Abschluss zu machen, was sich wiederum auf ihr Selbstbild auswirken kann. Dabei hat Interviewpartnerin bereits zuvor im Interview den Erhalt eines Diploms bei den Weiterbildungskursen als «genial» (I5) bezeichnet.

Des Weiteren wird das in den Kursen erworbene Wissen nicht nur für die aktuelle Arbeit, sondern auch im Hinblick auf die Zukunft als bedeutsam erachtet, wie das Zitat der Interviewpartnerin 9 verdeutlicht:

Ja, ja und mit Autonomía hat man die Möglichkeit, andere Kurse zu besuchen und sein Wissen im Bereich der Reinigung zu perfektionieren. Also haben wir viele Kurse gemacht. Das ist eine Kenntnis, wenn man sie einmal kennt, bleibt sie für immer, oder? Also ist es auch ein Gefallen, das ist gut, das schätze ich. Weil, auch wenn ich Geld verdiene, kann ich alles ausgeben. Aber das in meinem Kopf, das ist immer da. Wenn ich will, kann ich es an jemanden weitergeben, der davon profitieren wird. Also habe ich das sehr geschätzt. (I9)

Das angeworbene Wissen ist laut der Interviewpartnerin demnach dauerhaft und kann eine Form von Stabilität und Sicherheit bieten. Zugleich deutet die Aussage, «das habe ich sehr geschätzt» (I9) darauf hin, dass die Interviewpartnerin in der Weiterbildung ein Vorteil für ihre eigene Entwicklung sieht. Dieser Nutzen für die persönliche Weiterentwicklung wird auch von einer Verwalterin festgehalten, die angibt, dass «Autonomía sehr interessant [ist], um sich zu integrieren, voneinander zu lernen [...]», und es «ein grosser Schritt [ist], um später zurechtzukommen oder einfach zu lernen [...]» (I11).

## 8.2 «Ich schäme mich nicht mehr, Reinigerin zu sein»

Neben der bereits erwähnten Professionalisierung wird in den Erzählungen der Interviewpartnerinnen die Wahrnehmung einer Aufwertung der Reinigungsarbeit und der Reinigerinnen durch Autonomía sichtbar. So hält beispielsweise Interviewpartnerin 7 fest, «dass Autonomía eine sehr schöne Art ist, der Frau mehr Würde in ihrer Reinigungsarbeit zu geben» (I7). Die Aufwertung der Reinigungsarbeit wird zudem bei der Aussage von Interviewpartnerin 5 erkennbar:

Weil da, weil ohne gute Putzfrauen, läuft es gar nicht, oder. Also wir sind eigentlich der Kern oder, wir sind der, die, die machen. Ich bin schon auch stolz darauf. Früher, weisst du früher habe ich mich geschämt, zu putzen. Es ist aber auch so abgewertet worden, dabei möchte ja

jeder eine saubere Hütte, oder. Das ist eigentlich, ja. [...] Ganz anders. Also ich schäme mich überhaupt nicht, ich bin stolz, also ich freue mich. Ich mache es auch gerne, weisst du, für mich ist es nicht ein Muss. (I5)

Aus dem Zitat geht hervor, dass die Interviewpartnerin ihre Scham, die sie früher mit ihrer Tätigkeit als Reinigerin verbunden hatte, durch die Arbeit bei Autonomía überwunden hat und ihre Arbeit nun mit Stolz betrachtet. Ihr Selbstvertrauen in ihrer Tätigkeit wird sowohl in ihrer Aussage ersichtlich, dass die Reinigerinnen den Kern der Kooperative darstellen, «weil ohne gute Putzfrauen läuft es gar nicht» (I5), als auch in der Aussage, «dabei möchte ja jeder eine saubere Hütte» (I5), da sie damit ihr Unverständnis über die Abwertung des Reinigungsberufs zum Ausdruck bringt.

Auch Interviewpartnerin 2 verweist auf die Unterbewertung der Arbeit im Reinigungssektor und betont zugleich, dass ihr die Plattformkooperative insbesondere aufgrund ihres erklärten Ziels, dieser entgegenzuwirken, zusagt. So führt sie aus:

Denn soweit ich ... ich habe noch nie Reinigungsarbeiten gemacht, wie ich es hier mache. Aber meiner Erfahrung nach, was mir auffällt, dass im Reinigungssektor die Arbeit, die man leistet, wirklich unterbewertet wird. Die Tatsache, dass diese Genossenschaft der Meinung ist, dass die Arbeitsbedingungen von Frauen, die in diesem Sektor arbeiten, ein wenig überdacht werden müssen, ist etwas, das mich sehr motiviert. (I2)

Des Weiteren kann eine direkte Steigerung der Selbstsicherheit als auch des Selbstvertrauens aus den Gesprächen mit den Reinigerinnen herausgelesen werden. Die Interviewpartnerin 10 erwähnt etwa, dass sie vor Autonomía nichts über die Schweiz und ihre Strukturen wusste, und «dank Autonomía nun die nötigen Mittel [hat], um [sich] während der Arbeit aber auch ausserhalb verteidigen zu können» (I10) und Interviewpartnerin 6 gibt an, dass sie «unheimlich gewachsen [ist] hier [Autonomía] drin» und «viele Ängste überwunden» hat (I6). Auch Interviewpartnerin 14 gibt an, dass sie durch die Prüfungen, die sie in den Weiterbildungskursen ablegen musste, neues Vertrauen in sich gewinnen konnte, um die Ausbildung ausserhalb des Reinigungssektors, die sie vor ein paar Jahren begonnen hatte, doch noch abschliessen zu können:

Aber ich habe eben auch Angst vor der Prüfung. Ich habe nie mehr gelernt schulisch, gar nicht. Und durch Autonomía, weil wir ja auch Prüfungen haben, auch Multiple-Choice, habe ich wie Hoffnung wieder bekommen, dass ich das schaffen könnte, oder. (I14)

Auch Interviewpartnerin 10 gibt an, dass Autonomía «nicht nur möchte, dass du dich für sie verbesserst und wachst, sondern dass du für dich wachst» (I10), und führt weiter aus:

Damit du voranschreiten und dich entwickeln kannst. Ich glaube, sie möchten auch, dass du stolz auf dich selbst bist und dass du siehst, welchen Weg du zurückgelegt hast. Das gefällt mir sehr gut, dass sie einem anstossen und die Informationen zur Verfügung stellen, damit man wachsen kann. (I10)

### 8.3 «Ich erhoffe mir neue Möglichkeiten»

Wie aus den Erzählungen der Interviewpartnerinnen hervorgeht, eröffnet(e) die Arbeit bei Autonomía den Reinigerinnen zudem neue Möglichkeiten. So berichtet Interviewpartnerin 1 im Zusammenhang damit, wie sie zu Autonomía gekommen ist, davon, dass ihr Mann und sie sich nach der Jobzusage bei

Autonomía dazu entschlossen haben, «auf die Unterstützungsgelder zu verzichten» (I1). Diese wieder neu erlangte Autonomie wird im selben Kontext auch von Interviewpartnerin 6 angesprochen:

Und du bist halt eben wirklich, du musst nicht mehr angewiesen sein, dass du irgendetwas nicht erfüllst wie beim RAV [Regionales Arbeitsvermittlungszentrum] und dann müsstest du mit Einstelltagen rechnen, sondern bist wieder dein eigener Herr und Meister. Du hast deine Kohle, du hast sie verdient und gut ist. (I6)

In den Aussagen der Interviewpartnerin 6 «du musst nicht mehr angewiesen sein» und «bist wieder dein eigener Herr und Meister» (I6) wird deutlich, dass sie durch die Arbeit bei Autonomía ihre Selbstbestimmung zurückerlangt hat – dies, so berichtete sie während dem Gespräch, nach einer zuvor intensiven und erfolglosen Arbeitssuche.

Neben der neu erlangten Unabhängigkeit wird zudem die Möglichkeit der Verwirklichung persönlicher Träume in einem der Interviews thematisiert. Auf die Frage, was die Arbeit bei Autonomía für sie bedeute, antwortet Interviewpartnerin 15:

Für mich ist es etwas, das mich in diesem vergangenen Jahr erfüllt hat. Ich hätte nicht gedacht, dass ich mein Projekt so schnell mit Hilfe dieser Arbeit umsetzen könnte. Weisst du, ich habe drei Jahre hier [in der Schweiz] gearbeitet und konnte nur davon träumen. [...] Ja genau, und jetzt, seit ich bei Autonomía bin, hat es mir sehr geholfen und hilft mir immer noch, dass Projekt vorwärtszubringen und bald zu finalisieren. (I15)

Aus dem Zitat geht hervor, dass durch die Arbeit bei Autonomía der Wunsch ihrer Projektumsetzung als realisierbar erschien («konnte nur davon träumen») und dies viel schneller, als sie zunächst angenommen hatte. Neben der neu geschaffenen Möglichkeit beschreibt die Interviewpartnerin die Arbeit des Weiteren als «erfüllend» (I15) und drückt damit zugleich ihre Zufriedenheit mit ihrer Arbeit bei Autonomía aus.

Über Möglichkeiten in der Zukunft spricht auch Interviewpartnerin 5, die sich jedoch mehr auf ihren weiteren Berufsweg beziehen. Folgendermassen sieht sie in Autonomía auch die Möglichkeit, neben der Reinigung künftig im administrativen Bereich der Reinigungscooperative einzusteigen:

Aber es ist einfach, eben, so im Finanzbereich, die Löhne oder *Bexio*<sup>17</sup> kontrollieren, also diese, ja, ich glaube, wenn es mir gesundheitlich, körperlich auch nicht mehr so gut geht, dass ich vielleicht auch nicht mehr 100% putzen kann, aber dass ich doch noch die Möglichkeit habe, noch, ich glaube, das ist die Möglichkeit, die wir noch haben, oder. (I5)

Die Aussage von Interviewpartnerin 5 macht gleichzeitig die hohe körperliche Beanspruchung der Reinigungsarbeit deutlich und zeigt auf, wie wichtig weitere Perspektiven und Möglichkeiten für Reinigungskräfte mit steigendem Alter sind, die ihrer Arbeit aufgrund gesundheitlicher Beschwerden nicht mehr nachgehen können.

Während sich Interviewpartnerin 5 hauptsächlich aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation neue Arbeitsmöglichkeiten innerhalb von Autonomía erhofft, wird die Arbeit als Reinigerin bei Autonomía in mehreren Interviews auch als «Sprungbrett» in andere Arbeitsbranchen betrachtet. So erwähnt

---

<sup>17</sup> Bei *Bexio* handelt es sich um eine Business Software, die von Autonomía für die Buchhaltung verwendet wird.

beispielsweise Interviewpartnerin 10 bei ihrer Antwort auf die Frage, wie sie ihre Arbeit als Reinigerin erlebt:

Zu Beginn war es ein wenig kompliziert, aber nun nach fast zwei Jahren, habe ich mir mehr Selbstsicherheit und Können angeeignet. Mir gefällt es, aber auf mein Leben gesehen, sehe ich mich nicht für immer als Reinigerin arbeitend, sondern dass ich irgendwann meine Arbeit wechseln werde. (I10)

Und später im Interview auf die Frage, was ihr wichtig ist an ihrer Arbeit für Autonomía:

Was mir wichtig ist? Für mich ist in erster Linie wichtig bei Autonomía zu wachsen. Die Chance nutzen, die Kurse zu besuchen, damit ich wachsen und dazulernen kann. Ich möchte mein Deutsch verbessern, um ehrlich gesagt auch die Chance auf einen Jobwechsel zu haben. Das ist für mich wichtig. Eben, die Kurse besuchen und Deutsch lernen, das ist für mich das Wichtigste. Das Unternehmen unterstützt mich darin, zu wachsen. Das ist für mich sehr wichtig. (I10)

In den Antworten der Interviewpartnerin 10 wird einerseits ersichtlich, dass sie durch die Arbeit bei Autonomía bereits mehr Selbstsicherheit und Erfahrung gewinnen konnte und sie dies als sehr wichtig wahrnimmt. Andererseits betont sie, dass sie dieses emanzipatorische Potenzial von Autonomía nutzen möchte, um später einen Jobwechsel zu realisieren, da sie nicht für immer Reinigerin sein möchte.

Dass Autonomía wie ein Sprungbrett wirken kann, hält auch eine weitere Interviewpartnerin fest:

Und ich habe schon oft sagen hören, dass sie nur auf dem Durchlauf sind. Und ich möchte nicht auf dem Durchlauf sein, ich würde gerne bleiben, aber wenn ich sehe, dass [unverständlich] nichts, dann ... oder wenn ich etwas Besseres finde ... [...]. (anonymisiert)

In der Aussage wird die Wahrnehmung der Interviewpartnerin deutlich, dass einige der Reinigerinnen lediglich für eine Übergangszeit bei Autonomía arbeiten, um später einer anderen Tätigkeit nachzugehen. Wenngleich die Reinigerin betont, dass sie gerne längerfristig bei Autonomía arbeiten möchte, betont sie gleichzeitig, dass sie nur bleiben möchte, wenn der Kooperativismusgedanke gestärkt, die Organisation in der Plattformkooperative effizienter sowie ihr Angebotsbereich erweitert wird. Ebenfalls möchte sie sich die Freiheit vorbehalten, weiterzuziehen, wenn sie «etwas Besseres» finden sollte – wobei sie dies nicht weiter erläutert.

## 9 Diskussion der Ergebnisse

Das Ziel dieses Kapitels besteht darin, die zuvor präsentierten Ergebnisse aus den Interviews im Hinblick auf die gestellten Forschungsfrage(n) zu analysieren und zu interpretieren. Dabei werden die Resultate kritisch reflektiert und in den Kontext der bestehenden Forschungsliteratur eingeordnet, um mögliche Übereinstimmungen, Abweichungen und neue Erkenntnisse aufzuzeigen. Darüber hinaus werden vorhandene Limitationen der Arbeit thematisiert, die bei der Betrachtung der Ergebnisse zu berücksichtigen sind.

### 9.1 Bedeutung der Beziehungen in Autonomía

Wie aus den Ergebnissen ersichtlich wird, schreiben die meisten Interviewpartnerinnen den Beziehungen unter den Reinigerinnen in der Plattformkooperative eine grosse Wichtigkeit zu. Diese Resultate stimmen mit der bestehenden Literatur zu (Plattform-)Kooperativen überein, die verdeutlicht, dass solche Beziehungen – gegensätzlich zu herkömmlichen Plattformen, die diese oft zu unterbinden versuchen – von (Plattform-)kooperativen aktiv gefördert werden (Kasparian et al. 2023). Besonders auffällig zeigen sich dabei die von den Interviewpartnerinnen verwendeten Familien-Narrative, die ambivalente Interpretationen und Schlussfolgerungen zulassen. So kann die ausgeprägte Verwendung familiärer Begriffe für die Beziehungen in der Plattformkooperative einerseits darauf hinweisen, dass die Reinigerinnen bei Autonomía eine starke Verbundenheit wahrnehmen, die etwa durch gegenseitige Unterstützungsmöglichkeiten gestärkt wird, wie auch explizit von den Reinigerinnen hervorgehoben wird. Zudem kann das Familien-Narrativ auf die von den Interviewpartnerinnen erwähnten flacheren Hierarchien innerhalb der Plattformkooperativen hindeuten, was als positiv wahrgenommen wird und mit einer höheren Erwerbsstabilität und -motivation verbunden sein könnte. Andererseits kann die Verwendung des Familien-Narrativs auch potenzielle Konflikte mit sich bringen und kritisch hinterfragt werden. So kann es dazu führen, dass Missstände weniger angesprochen, Konflikte relativiert oder Kritik unterdrückt wird. Darüber hinaus können Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben der Reinigerinnen verschwimmen und Abhängigkeiten geschaffen werden. Das Familien-Narrativ kann ausserdem dazu führen, dass Hierarchien und Machtungleichgewichte leichter übersehen werden. Ein Beispiel dafür stellt die Verwendung der Bezeichnung *Mama* für eine Verwalterin dar, die auf eine hierarchische Struktur hindeutet, obwohl die Interviewpartnerinnen angeben, alle auf gleicher Ebene zu stehen. Allgemein entsteht der Eindruck, als könnte durch die Verwendung des Familien-Narrativs die kollektive Identität in der Plattformkooperative gefördert werden. Darüber hinaus könnten auch kulturelle Hintergründe eine Rolle spielen, die die verstärkte Nutzung familiärer Begriffe zur Beschreibung der Beziehungen begünstigen. Dabei ist jedoch anzumerken, dass die Familien-Narrative in den Interviews unabhängig der jeweiligen Sprache präsent sind.

Neben der positiven Beschreibung der Beziehungen unter den Reinigerinnen erwähnen die Interviewpartnerinnen zugleich Spannungen, insbesondere bezüglich sprachlicher Unterschiede und des Mitgliedsstatus in Autonomía. Damit unterstützen die Ergebnisse dieser Arbeit die von Sandoval (2020) festgehaltene Erkenntnis, dass Plattformkooperativen nicht zwingend integrativer sind als andere Unternehmensformen, da auch in ihnen strukturelle Hierarchien und einseitige Machtverhältnisse bestehen können. Ebenfalls untermauern die von den Interviewpartnerinnen wahrgenommenen

Machtungleichgewichte in Bezug auf die Sprache die von Bunders et al. (2022) präsentierten Forschungsergebnisse, dass Heterogenität innerhalb von (Plattform-)Kooperativen grössere Herausforderungen mit sich bringen kann. So wirkt sich etwa die wahrgenommene sprachliche Dominanz des Spanischen negativ auf die Partizipation von nicht-spanisch sprechenden Interviewpartnerinnen aus. Allgemein verdeutlichen die Ergebnisse aus den Interviews einen Zusammenhang zwischen den Beziehungen unter den Reinigerinnen und ihrer Bereitschaft zur Partizipation: So können positive Beziehungen einerseits die Teilnahmebereitschaft fördern, indem Arbeitskolleginnen einander motivieren, an Weiterbildungskursen sowie von der Genossenschaft organisierten Treffen teilzunehmen. Andererseits können jedoch wahrgenommene Hierarchien oder Ausschlussmechanismen dazu führen, dass manche Reinigerinnen weniger an solchen Aktivitäten teilnehmen, was wiederum die Wichtigkeit der Beziehungen in Plattformkooperativen hervorhebt.

Interessant ist zudem, dass die Reinigerinnen zwar von einer starken Verbundenheit und einem ausgeprägten Gemeinschaftsgefühl innerhalb von Autonomía berichten, aber gleichzeitig festhalten, wenig tatsächlichen Kontakt miteinander zu haben. Diese Diskrepanz lässt sich insbesondere auf strukturelle Bedingungen wie die Arbeitsorganisation, unterschiedliche Arbeitszeiten sowie die räumliche Trennung der Arbeit zurückführen, die sowohl den Reinigungssektor als auch die Gig Economy prägen und auch im Plattformkooperativismus als Schwierigkeit festgehalten werden (Gonon & John 2021, Mannan & Pek 2023, Wood et al. 2023). Während Plattformkooperativen wie Autonomía zwar darauf abzielen, solche Hindernisse zu überwinden und einen Austausch unter den Arbeiter\*innen zu fördern (Kasparian et al. 2023), werden in dieser Arbeit die Herausforderungen sichtbar, auf welche sie dabei stossen. So wird in den Interviews nur vereinzelt ein mangelndes Interesse an der Genossenschaft und am Kontakt mit den anderen deutlich – vielmehr wird der Mangel an Ressourcen sichtbar, der es den Reinigerinnen erschwert, sich neben ihrer Arbeit noch aktiv in der Genossenschaft zu engagieren und an Versammlungen oder Treffen teilzunehmen. So geben einige der Interviewpartnerinnen an, lediglich für die Schlüsselübergabe oder bei Fragen ins Büro zu gehen. Ebenfalls gehen viele Reinigerinnen neben der Tätigkeit bei Autonomía – wie bereits in Kapitel 5.2.2 erwähnt – noch weiterer bezahlter Arbeit nach, was sich wiederum unter anderem auf ihre zeitliche Verfügbarkeit auswirkt. Dies verdeutlicht die von Bunders et al. (2022) beschriebene zusätzliche Schwierigkeit, die Genossenschaften haben, wenn es sich um Arbeiter\*innen handelt, die über begrenzte Ressourcen verfügen und im Tieflohnsektor tätig sind. So ist anzufügen, dass das Engagement in der Genossenschaft auch eine Form von unbezahlter Arbeit darstellt – ein Aspekt, der in der Literatur im Zusammenhang mit kooperativistischen Unternehmen häufig thematisiert wird (Bunders & de Moor 2024, Komposch et al. 2021). Trotzdem äussern einige der Interviewpartnerinnen den Wunsch, die anderen Mitarbeiterinnen besser kennenzulernen, was das Potenzial für eine intensivere Vernetzung und einen stärkeren Austausch erkennen lässt. Gleichzeitig bleibt jedoch unklar, wie viele von ihnen diesem Interesse tatsächlich nachgehen und an Treffen teilnehmen würden, wenn sich die genannten Bedingungen ändern würden.

## 9.2 Erhöhte Handlungsfähigkeit trotz geringer Mitbestimmung

Neben der Bedeutung der Beziehungen unterstützen die Ergebnisse dieser Arbeit zudem bisherige Forschung zu (Plattform-)Kooperativen, die besagt, dass Plattformkooperativen die Handlungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden stärken kann (Komposch et al. 2021). Diese zeigt sich bei den Reinigerinnen von Autonomía insbesondere im selbstständigen Austausch mit den Kund\*innen, bei welchem sie die höchste

Autonomie wahrnehmen. Ersichtlich wird dabei auch die von Komposch et al. 2021 beschriebene erhöhte Verhandlungsmacht der Reinigerinnen, die sich in der Wahrnehmung der Reinigerinnen zeigt, dass sie etwa die Termine mit den Kund\*innen verhandeln können und sich ernst genommen fühlen. Dies trägt dazu bei, dass die Reinigerinnen bei ihrer Arbeit in der Plattformkooperative eine höhere Zufriedenheit und weniger Stress erfahren, was sich wiederum positiv auf ihr Leben ausserhalb der Arbeit auswirkt (Kasparian et al. 2023, Rodriguez-Oramas et al. 2022).

Gleichzeitig wird in den Interviews betont, dass die Kommunikation mit den Kund\*innen sowie das Erstellen und Aktualisieren von Zeitplänen viel Zeit beansprucht und – ebenso wie die Teilnahme an Versammlungen – unbezahlte Arbeit darstellt. Damit wird deutlich, dass Autonomía in diesem Bereich vor einer ähnlichen Herausforderung steht wie herkömmliche Plattformen, bei denen die Forschung die erhebliche Menge unbezahlter Arbeit für die Organisation der Arbeitseinsätze kritisch hervorhebt (McDonald et al. 2024). Anders als bei herkömmlichen Plattformen empfinden die Interviewpartnerinnen jedoch eine starke Unterstützung durch die Plattformkooperative, was als bedeutender Vorteil gegenüber anderen Unternehmen hervorgehoben wird (Lata et al. 2022). Zudem arbeiten die Reinigerinnen gewöhnlich mit festen Kund\*innen zusammen, was den zeitlichen Aufwand für die Koordination sowie Organisation der Arbeitseinsätze verringern kann, und es gibt eine Mindestdauer für die Reinigung, wodurch es sich für die Reinigerinnen mehr lohnt, zu einem Einsatzort zu fahren.

Während die Reinigerinnen in Autonomía durch höhere Löhne, Sozialleistungen und die Wahrnehmung starker Unterstützungsstrukturen mehr Sicherheit erfahren – ein Aspekt, der auch in der bisherigen Forschung zu Plattformkooperativen hervorgehoben wird (Kasparian et al. 2023) – zeigen die Ergebnisse dieser Arbeit zugleich eine Unsicherheit in Bezug auf die Arbeitsstunden, die oftmals sowohl im Kontext der Gig Economy als auch im Reinigungssektor allgemein genannt wird und insbesondere mit der Vergütung auf Stundenbasis zusammenhängt (Gonon & John 2021, Wood et al. 2023). So berichten mehrere Interviewpartnerinnen, dass sich Autonomía zwar darum bemüht, ihnen ausreichend Kund\*innen zuzuteilen, sie jedoch insbesondere während Ferienzeiten, aber auch allgemein, eine Unsicherheit in Bezug auf Lohnausfälle wahrnehmen, die oft nur schwer kompensiert werden können. Deutlich wird hier, dass Autonomía zwar darauf abzielt, eine Sicherheit für die Reinigerinnen zu schaffen. Die Kooperative erreicht dies jedoch nicht in allen Bereichen, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass auch Autonomía in einem kapitalistischen Markt agiert.

Wenngleich die Reinigerinnen ihre erhöhte Handlungsfähigkeit betonen und sich selbst als «eigene Chefin» bezeichnen, zeigen die Interviews zugleich, dass die Mitbestimmung innerhalb der Plattformkooperative von den Interviewpartnerinnen derzeit als eingeschränkt wahrgenommen wird. Dies widerspricht dem angestrebten Ideal von Autonomía, ist jedoch bereits in der bestehenden Literatur zu Kooperativen als zentrale Herausforderung anerkannt (Heras-Saizarbitoria 2014, Mannan & Pek 2023). So wird dies beispielsweise ähnlich in der Studie von Heras-Saizarbitoria (2014) zur Mondragon Kooperative beschrieben, die aufzeigt, dass die tatsächliche demokratische Mitbestimmung in dieser begrenzt ist und Entscheidungen häufig von einer kleinen, hierarchisch höher gestellten Gruppe getroffen werden. Auch die Ergebnisse dieser Arbeit bestätigen eine vergleichbare Wahrnehmung der Genossenschafterinnen, wobei diese nicht explizit als hierarchisch höher bezeichnet werden. Im Zusammenhang mit dem Genossenschafterinnensein zeigt sich zudem die Wahrnehmung der Interviewpartnerinnen von einer unzureichenden Kommunikation sowie mangelnder Transparenz in der Plattformkooperative. Diese Faktoren, verbunden mit einer vorhandenen Unsicherheit, wirken sich nach den Aussagen der Reinigerinnen negativ auf die Bereitschaft aus, sich als Genossenschafterin in Autonomía zu beteiligen. Damit stützen

die Resultate die von Cheney et al. (2014) genannte Bedeutung der Transparenz in Kooperativen, die in Autonomía weiter gefördert werden sollte. Auch wenn die Interviewpartnerinnen die derzeitige Verantwortung überwiegend positiv wahrnehmen – und teilweise auch mehr Verantwortung einfordern – verspüren die Nicht-Mitglieder im Hinblick auf die Frage, ob sie Genossenschafterinnen sein möchten, Unsicherheit und Druck, was auch in den Studien von Komposch et al. (2021) und Le Lay & Lemozy (2023) festgestellt wird.

### 9.3 Autonomía – (k)ein Sprungbrett (?)

Schliesslich unterstützen die Aussagen der Interviewpartnerinnen die in der Literatur mehrfach beschriebenen Potenziale von (Plattform-)kooperativen bezüglich einer Steigerung des Selbstvertrauens der Arbeiter\*innen, das mit einer höheren Handlungsfähigkeit einhergeht (Komposch et al. 2021). So berichten mehrere Reinigerinnen von einem «inneren Wachstum» und einer wahrgenommenen Aufwertung ihrer Tätigkeit durch die Arbeit bei Autonomía, was sich – wie von Komposch et al. (2021) bereits festgehalten – zudem über den beruflichen Kontext hinaus positiv auf ihr persönliches Leben auswirkt. Deutlich wird dies etwa in den Aussagen der Interviewpartnerinnen, die von Projekten und Zielen berichten, die ihnen nun als realisierbar erscheinen, oder hervorheben, dass sie durch ihre Arbeit bei Autonomía alltägliche Herausforderungen besser bewältigen können und durch die neu geschaffenen Möglichkeiten ihre Selbstbestimmung zurückerlangen konnten. Dies trägt laut Rodriguez-Oramas et al. (2022) des Weiteren zu einer höheren Zufriedenheit der Arbeiter\*innen in (Plattform-)Kooperativen bei und steht ausserdem im Einklang mit den von Autonomía und dem Zentrum für Care Kooperativen angestrebten Zielen, die Reinigerinnen zu stärken, ihre Selbstermächtigung zu fördern und ihr Selbstvertrauen zu steigern.

Als wesentlicher Faktor für das gesteigerte Selbstvertrauen kristallisieren sich in den Aussagen der Interviewpartnerinnen die für (Plattform-)Kooperativen typischen Weiterbildungskurse heraus, anhand derer sie sich neues Wissen bezüglich der Reinigung aneignen können. Neben den Weiterbildungskursen werden in der bestehenden (Plattform-)Kooperativenforschung zudem die Einbringungsmöglichkeiten der Arbeiter\*innen als Möglichkeit gesehen, Deskillung-Prozesse zu vermindern (Guichoux 2023). Dabei geht dies auch aus mehreren Interviews hervor, in welchen die Reinigerinnen ihr Interesse äussern, ihr vorhandenes Wissen aus vorherigen Ausbildungen in Autonomía miteinzubringen und sich innerhalb der Plattformkooperative längerfristig auch weiteren Tätigkeiten, etwa im administrativen Bereich, zu widmen. Damit unterstützen die aus dieser Arbeit resultierten Ergebnisse aus den Interviews einerseits das in bisheriger Forschung aufgezeigte Potenzial von Plattformkooperativen, statt Deskillung-Prozessen, die unter anderem in der herkömmlichen Gig Economy oftmals inhärent sind, eine Professionalisierung der Arbeiter\*innen zu fördern und dadurch zugleich weniger als «Sprungbrett» sondern vielmehr für ein längerfristiges Engagement zu dienen (Cañada et al. 2023, Guichoux 2023).

Andererseits wird aus den Aussagen der Interviewpartnerinnen ebenfalls ersichtlich, dass dies nicht bei allen Reinigerinnen in Autonomía der Fall ist: So wird die Plattformkooperative von einem Teil der Interviewpartnerinnen trotz den von ihnen geschätzten Arbeitsbedingungen weiterhin nur als Übergangslösung betrachtet. Die Aussagen decken sich wiederum mit den Angaben von Autonomía selbst, die über eine hohe Fluktuation der Reinigerinnen berichtet. Dabei ist festzuhalten, dass dies auch auf die Eigenheiten des Reinigungssektor zurückgeführt werden kann, der – wie bereits festgehalten – charakteristisch für viele migrantisierte Frauen als Einstieg in den Schweizer Arbeitsmarkt dient (Ettarfi 2024). So

weisen einige der migrantisierten Reinigerinnen bei Autonomía einen hohen Ausbildungsabschluss auf, der jedoch in der Schweiz nicht anerkannt wird (Gonon & John 2021). Aus den Interviews hervor geht zudem, dass dieser «Sprungbrett»-Effekt verstärkt wird, wenn die Reinigerinnen das Gefühl haben, sich nicht so in Autonomía einbringen zu können, wie sie eigentlich gerne würden. Während diese hohe Fluktuation somit charakteristisch ist für den Reinigungssektor und durch die von Autonomía geschaffenen neuen Möglichkeiten verstärkt wird, stellen ständige Personalwechsel zugleich eine Herausforderung dar, um die Plattformkooperative nachhaltig aufzubauen und aufrechtzuerhalten.

## 9.4 Limitationen

Neben den sprachlichen Herausforderungen, die bereits ausführlich in den methodologischen Kapiteln beschrieben wurden, und der Berücksichtigung der eigenen Forschungsperspektive, sind bei der Interpretation der Ergebnisse weitere Limitationen dieser Arbeit zu beachten und zu reflektieren. So wurden zwar verschiedene Rekrutierungsmethoden angewandt, um einer möglichen Verzerrung der erhobenen Daten durch eine zu homogene Interviewpartnerinnengruppe entgegenzuwirken. Dennoch konnten nicht alle Reinigerinnen gleichermaßen erreicht werden. Deshalb ist es möglich, dass insbesondere kritischere Perspektiven auf die Plattformkooperative oder weniger aktive Reinigerinnen nicht ausreichend abgebildet werden konnten. Wenngleich sich viele Reinigerinnen offen für ein Interview zeigten, stellte sich bei der überschaubaren Grösse der Untersuchungsgruppe die Frage nach der Realisierbarkeit einer vollständigen Anonymisierung, was sich wiederum potenziell negativ auf die Offenheit der Antworten ausgewirkt hat. Ebenfalls muss berücksichtigt werden, dass die Interviews aufgrund der länger andauernden Rekrutierungszeit über einen Zeitraum von mehreren Monaten hinweg geführt wurden. In dieser Phase kam es bei der noch jungen Plattformkooperative zu verschiedenen Veränderungen, die möglicherweise die Wahrnehmungen sowie Perspektiven der Interviewpartnerinnen und somit deren Antworten auf gewisse Fragen geprägt haben könnten. Während für die vorliegende Arbeit ausschliesslich Reinigerinnen befragt wurden, die zum Zeitpunkt der Interviews noch bei Autonomía beschäftigt waren, wäre es zudem aufschlussreich gewesen, auch mit ehemaligen Reinigerinnen zu sprechen, um deren Gründe für den Ausstieg zu verstehen. Dies hätte zusätzliche Perspektiven geliefert, die für eine umfassendere Analyse wertvoll gewesen wären, den Rahmen dieser Arbeit jedoch gesprengt hätte.

## 10 Schlussbetrachtungen

Die Zahl der Menschen, die über digitale Plattformen nach Arbeit suchen, hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen, und es wird erwartet, dass dieser Trend auch in den kommenden Jahren weiter ansteigt. Obwohl diese Art von Tätigkeit Vorteile wie etwa tiefe Einstiegshürden oder hohe Flexibilität bieten kann, wird sie oft unter anderem aufgrund ausbeuterischer, diskriminierender und unsicherer Arbeitsbedingungen kritisiert. In Anbetracht dieser Probleme wurden verschiedene Alternativen entwickelt und untersucht, wobei der Plattformkooperativismus als ein vielversprechender Ansatz betrachtet wird. So wurden in den letzten Jahren weltweit zahlreiche Plattformkooperativen gegründet, die eine grosse Vielfalt aufweisen, sich jedoch durch ihr gemeinsames Ziel auszeichnen: die Demokratisierung der digitalen Plattformökonomie auf Grundlage genossenschaftlicher Prinzipien. Während sich bereits einige Studien mit den Zielen und Organisationsweisen von Plattformkooperativen beschäftigten, ist es wichtig, verstärkt

die Perspektiven der Arbeiter\*innen in Plattformkooperativen und deren Wahrnehmungen ins Zentrum zu stellen.

Vor diesem Hintergrund war das Ziel der vorliegenden Arbeit, anhand der Zürcher Plattformkooperative Autonomía der Forschungsfrage nachzugehen, *wie Mitarbeitende in Plattformkooperativen ihre Arbeit wahrnehmen*. Für die Beantwortung der Frage wurden 15 semi-strukturierte Leitfadenterviews mit Mitarbeiterinnen von Autonomía durchgeführt, wobei ein kollaborativer Forschungsansatz gewählt wurde.

Dabei liefert die Analyse von Autonomía wertvolle Einblicke in die Wahrnehmung der Arbeit durch die Mitarbeitenden in Plattformkooperativen, wobei sowohl Herausforderungen als auch Möglichkeiten hervortreten. So werden bei der Untersuchung der Zürcher Plattformkooperative einerseits spezifische Schwierigkeiten sowohl des (Plattform-)Kooperativismus als auch des Reinigungssektors sichtbar, etwa in Bezug auf die Umsetzung kollektiver Entscheidungsprozesse sowie der Arbeitsorganisation, die bereits in bisheriger Forschung beschrieben wurden. Ebenfalls werden wahrgenommene Hierarchien innerhalb der Plattformkooperative deutlich, die sich auf die Partizipation der Reinigerinnen auswirken.

Andererseits zeigt sich in den Wahrnehmungen der Interviewpartnerinnen ein grosses Potenzial von Plattformkooperativen, das zudem über den unmittelbaren Arbeitskontext hinausgeht: Die Reinigerinnen nehmen ihre Arbeit bei Autonomía nicht nur als einen Ort wahr, an dem bessere Arbeitsbedingungen geschaffen werden, sondern auch als einen Raum, der ihre Handlungsfähigkeit und ihr Selbstvertrauen stärkt. Diese Veränderungen wirken sich zudem positiv auf ihr Leben insgesamt aus und können ein Gefühl der Autonomie und Selbstwirksamkeit fördern. Besonders bedeutsam sind dabei die Beziehungen innerhalb der Plattformkooperative sowie die Unterstützungsstrukturen, die die Stärkung eines Gemeinschaftsgefühls anstreben und sich ausserdem positiv auf die Partizipation der Reinigerinnen auswirken können. Darüber hinaus geht aus der Untersuchung der Plattformkooperative die von den Reinigerinnen wahrgenommene Möglichkeit hervor, ihr bestehendes Wissen sowie ihre Erfahrungen aus vorherigen Tätigkeiten in Autonomía einzubringen. Dies trägt dazu bei, Deskillung-Prozessen entgegenzuwirken, partizipatives Engagement zu fördern und die Arbeitskräfte längerfristig in der Kooperative zu halten.

## 10.1 Empfehlungen zukünftige Entwicklung

Mit Blick auf die Zukunft könnten bei der Plattformkooperative Autonomía insbesondere die Bereiche Kommunikation und Transparenz weiterentwickelt werden. Dies wäre einerseits wichtig, um die Unsicherheit der Reinigerinnen hinsichtlich der Frage des Genossenschaftlerinnenseins zu verringern und somit eine stärkere Partizipation zu fördern. Hierfür wäre es sinnvoll, konkret zu erarbeiten und schriftlich festzuhalten, was es bedeutet, Genossenschaftlerin zu sein, und welche Vorteile sowie Bedingungen damit verbunden sind. Ebenfalls könnten gezielte Kurse zum Thema (Plattform-)Kooperativismus angeboten werden, um den Reinigerinnen ein besseres und einheitliches Verständnis der Plattformkooperative zu vermitteln. Dadurch könnte auch die Verantwortung auf mehr Genossenschaftlerinnen verteilt werden, was von der Plattformkooperative ohnehin bereits angestrebt wird. Beide Massnahmen wurden bereits von der Plattformkooperative aufgenommen und wurden entweder während der Fertigstellung dieser Forschungsarbeit umgesetzt oder befinden sich in der Planung.

Andererseits könnten eine verbesserte Kommunikation und Transparenz dazu beitragen, vorhandene Spannungen, welche in dieser Arbeit aufgezeigt wurden, zu verringern beziehungsweise abzubauen. Als zentraler Aspekt stellt sich dabei die Sicherstellung heraus, dass alle relevanten Informationen allen zugänglich sind und verstanden werden. Des Weiteren ist es sinnvoll, bei den jeweiligen Versammlungen die unterschiedlichen Sprachen der Reinigerinnen zu berücksichtigen und Übersetzungen bereitzustellen. Dies könnte durch spezifisch zugewiesene Verantwortliche für jede Sprache oder kleinere Gruppen erfolgen, wie dies bereits teilweise umgesetzt wurde. Insbesondere die zweite Massnahme könnte die Partizipation der verschiedenen Reinigerinnen fördern und die Wahrnehmung eines Ausschlusses verringern.

Allgemein ist es von grundlegender Bedeutung, die Reinigungsarbeit gesellschaftlich aufzuwerten, was sich auch in einer angemessenen finanziellen Entlohnung widerspiegeln sollte. So geht Autonomía bereits einen wichtigen Schritt in diese Richtung, indem sie ihre Reinigerinnen verglichen zum vorherrschenden Reinigungsmarkt überdurchschnittlich bezahlt. Dennoch bleibt es aufgrund der allgemeinen Arbeitsstrukturen in der Reinigungsbranche schwierig, ausreichend Arbeitsstunden zu generieren, so dass der Lohn selbst bei Autonomía noch eine gewisse Unsicherheit mit sich bringen kann. Daher müsste der Lohn in der gesamten Reinigungsbranche steigen, wobei sowohl Arbeitswege als auch derzeit unbezahlte Tätigkeiten, wie etwa in den Bereichen Kommunikation und Organisation, berücksichtigt werden sollten.

Das Fallbeispiel der Zürcher Plattformkooperative verdeutlicht die in der bisherigen Forschung dargelegten Herausforderungen, mit welchen Plattformkooperativen konfrontiert werden und die deren Wachstum sowie Verbreitung einschränken. Dabei zeigt sich bei den Rahmenbedingungen neben der Wettbewerbsfähigkeit auch bei Autonomía die finanzielle Stabilität der Kooperative als wohl grösste Herausforderung. Aufgrund der Hinweise auf bessere Arbeitsbedingungen in Plattformkooperativen und um der Monopolisierung von grossen Plattformen entgegenzuwirken ist es essenziell, alternative Plattformen, wie Plattformkooperativen sie darstellen, künftig weiter zu fördern. Neben der finanziellen Unterstützung und Förderung, beispielsweise durch Subventionen oder steuerliche Anreize, um die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber herkömmlichen Plattformen zu erhöhen, ist es ausserdem wesentlich, Weiterbildungsprogramme und Aufklärungskampagnen in der Gesellschaft durchzuführen, um eine Bewusstseinsbildung wie auch das Verständnis für und die Attraktivität von Plattformkooperativen zu fördern.

Des Weiteren wäre es empfehlenswert, die Vernetzung und Kooperation von Plattformkooperativen oder ähnlich eingestellten Unternehmen weiter zu fördern, wie dies von Autonomía bereits angestrebt wird. Dies könnte beispielsweise durch den Aufbau von Netzwerken – sowohl auf regionaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene – geschehen, um dadurch Synergien zu schaffen. Ebenfalls könnte eine Zertifizierung von Unternehmen eingeführt werden, die faire Arbeitsbedingungen sowie genossenschaftliche Prinzipien einhalten, wobei jedoch die Frage aufkommt, wie diese Zertifizierung überprüft werden kann. Darüber hinaus könnte vermehrt in Forschung investiert werden, die sich vertieft mit Modellen von Plattformkooperativen beschäftigt und zugleich die Technologieentwicklung unterstützen könnte.

## 10.2 Weiterführende Forschung

Im Verlauf des Forschungsprozesses haben sich neue Forschungsfragen ergeben, die das Verständnis von Plattformkooperativen weiter vertiefen könnten, im Rahmen dieser Arbeit jedoch nicht untersucht werden konnten. So ist es wesentlich, weitere empirische Studien mit Arbeiter\*innen in Plattformkooperativen durchzuführen, um tiefere Einblicke in ihre Erfahrungen, Herausforderungen und Bedürfnisse zu gewinnen sowie mögliche Spannungen und Konflikte zu identifizieren, mit denen Mitarbeitende in Plattformkooperativen konfrontiert sind. Dabei ist eine feministisch-intersektionale Perspektive wesentlich, um geschlechtsspezifische Ungleichgewichte und Diskriminierung innerhalb von Plattformkooperativen zu identifizieren und zu adressieren. Notwendig wären dabei auch längerfristige Studien, die die Entwicklung und das Wachstum von Plattformkooperativen im Hinblick auf ihre Dynamiken und die Mitbestimmung der Mitglieder untersuchen, um die langfristigen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Demokratisierung von Plattformen zu verstehen.

Ein weiterer relevanter Bereich für zukünftige Forschungsarbeiten stellt die Analyse von Plattformkooperativen in unterschiedlichen Sektoren dar, um branchenspezifische Unterschiede und Herausforderungen zu verstehen. Zudem könnten Studien die vorhandenen Unterstützungsnetzwerke innerhalb von Plattformkooperativen genauer beleuchten, um praxisorientierte Handlungsempfehlungen zu entwickeln und die Potenziale von Plattformkooperativen weiter zu entfalten.

Schliesslich wäre es auch spannend, weiterführende Forschung im Bereich der Kund\*innen zu betreiben – sowohl in der herkömmlichen Gig Economy als auch im Kontext des Plattformkooperativismus. Dabei könnten insbesondere deren Anreize, Erwartungen und Loyalitätsmechanismen näher untersucht werden. Ebenfalls wäre es aufschlussreich, ihre Wahrnehmungen der jeweiligen Plattform(-kooperativen) zu analysieren, um besser zu verstehen, wie sich diese auf ihre Entscheidungen und ihr Nutzungsverhalten auswirken. Darüber hinaus könnten solche Untersuchungen wertvolle Einblicke in mögliche sozioökonomische und räumliche Strukturen liefern, die das Konsumverhalten und die Akzeptanz der Plattform(-kooperativen) prägen.

# Literaturverzeichnis

- Altenried, M. (2024) Mobile workers, contingent labour: Migration, the gig economy and the multiplication of labour. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 56(4), 1113-1128.
- Autonomía (o.J.) Autonomía: Die Plattformkooperative für Reinigung. URL: <<https://autonomia-kooperative.ch/>> [letzter Zugriff: 02.12.2024].
- Autonomía (2023) Jahresbericht Autonomía 2023. URL: <<https://bit.ly/jahresbericht2023>> [letzter Zugriff: 06.01.2025].
- Bastida, M., Vaquero Garcia, A., Pinto, L. H., & Olveira Blanco, A. (2022) Motivational drivers to choose worker cooperatives as an entrepreneurial alternative: evidence from Spain. *Small Business Economics*, 58(3), 1609-1626.
- Batmaid (o.J.) Eine Reinigung, die den Unterschied macht. URL: <<https://batmaid.ch/de/about-us>> [letzter Zugriff: 24.01.2025].
- Bauriedl, S. & Kuschinski, E. (2021) Geschichten der deutschsprachigen Feministischen Geographien. In Autor\*innenkollektiv Geographie und Geschlecht (Hrsg.), *Handbuch Feministische Geographien: Arbeitsweisen und Konzepte* (S. 20-39). Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Bauwens, M. & Kostakis, V. (2017) Cooperativism in the Digital Era, or how to form a global counter-economy. URL: <<https://www.opendemocracy.net/en/digitaliberties/cooperativism-in-digital-era-or-how-to-form-global-counter-economy/>> [letzter Zugriff: 27.01.2025].
- Berry, D. & Bell, M. P. (2018) Worker cooperatives: Alternative governance for caring and precarious work. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(4), 376-391.
- Borkin, S. (2019) *Platform co-operatives – solving the capital conundrum*. London: Nesta & Co-operatives UK.
- Bourdieu, P. (2002) Verstehen. In P. Bourdieu et al. (Hrsg.), *Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft* (S. 779-802). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Bunders, D. J., Arets, M., Frenken, K. & De Moor, T. (2022) The feasibility of platform cooperatives in the gig economy. *Journal of Co-operative Organization and Management*, 10(1), 1-8.
- Bunders, D. J. & De Moor, T. (2024) Paradoxical tensions as a double-edged sword: Analysing the development of platform cooperatives in the European gig economy. *Journal of Management Inquiry*, 33(4), 366-382.
- Cañada, E., Izcarra, C. & Zapata Campos, M. J. (2023) Putting fairness into the gig economy: delivery cooperatives as alternatives to corporate platforms. *Societies*, 13(3), 68.
- Chan, N. K. (2022) Algorithmic precarity and metric power: Managing the affective measures and customers in the gig economy. *Big Data & Society*, 9(2), 20539517221133779.

- Cheney, G., Cruz, I.S., Peredo, A.M., Nazzareno, E. (2014) Worker cooperatives as an organizational alternative: Challenges, achievements and promise in business governance and ownership. *Organization*, 21(5), 591-603.
- Crenshaw, K. (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 4(1), 139-157.
- Kynd, K. (2021, 20. Dezember) Zürcher Reiniger:innen gründen Genossenschaft «Autonomía». *Das Lamm*. URL: <<https://daslamm.ch/autonomia-reinigerinnen/>> [letzter Zugriff: 21.01.2025].
- De Matos, C. G., Schwiter, K. & Vogelpohl, A. (2021) Feministische Geographien. In Autor\*innenkollektiv Geographie und Geschlecht (Hrsg.), *Handbuch Feministische Geographien: Arbeitsweisen und Konzepte* (S. 7-17). Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- De Peuter, G. & Dyer-Witheford, N. (2010) Commons and Cooperatives. *Affinities: A journal of Radical Theory, Culture and Action*, 4(1), 30-56.
- Dorigatti, L., Iannuzzi, F. E., Piro, V. & Sacchetto, D. (2024) Job quality in worker cooperatives: Beyond degeneration and intrinsic rewards. *British Journal of Industrial Relations*, (62)3, 591-613.
- Ettarfi, K. (2024) Conceptualizing labor agency through resilience: Practices of reassembling work on domestic services platforms. *Geoforum*, 156, 104130.
- Flick, U. (2000) *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Fredman, S., Du Toit, D., Graham, M., Howson, K., Heeks, R., Van Belle, J. P., Mungai, P. & Osiki, A. (2020). Thinking out of the box: Fair work for platform workers. *King's Law Journal*, 31(2), 236-249.
- Gonon, A. & John, A. (2021) Der ungleiche Wert geringqualifizierter Arbeit. Erwerbschancen in der Bau- und Reinigungsbranche. *Industrielle Beziehungen*, 28(3), 260-282.
- Graham, M., Woodcock, J., Heeks, R., Mungai, P., Van Belle, J. P., du Toit, D., Fredman, S., Osiki, A., Van der Spuy, A. & Silberman, S. M. (2020) The Fairwork Foundation: Strategies for improving platform work in a global context. *Geoforum*, 112, 100-103.
- Grohmann, R. (2023) Not just platform, nor cooperatives: Worker-owned technologies from below. *Communication, Culture & Critique*, 16(4), 274-282.
- Grohmann, R. (2022) Worker-Owned Platforms: Cooperatives and Collectives of Platform Riders. *Matrizes*, 16(1), 209-233.
- Guichoux, A. (2023) David against Goliath: from riders' protest to platform cooperativism. *The Economic and Labour Relations Review*, 34(4), 733-752.
- Helferich, C. (2009) *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Heras-Saizarbitoria, I. (2014) The ties that bind? Exploring the basic principles of worker-owned organizations in practice. *Organization*, 21(5), 645-665.
- Hoang, L., Blank, G. & Quan-Haase, A. (2020) The winners and the losers of the platform economy: who participates? *Information, Communication & Society*, 23(5), 681-700.
- Hornig, L. (2023) *Angehörigenarbeit im Rahmen der Suchthilfe – Empfehlungen für eine verbesserte Praxis*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Inheteven, K. (2012) Translation challenges: Qualitative interviewing in a multi-lingual field. *Qualitative Sociology Review*, 8(2), 28-45.
- Jackson, S. & Kuehn, K.M. (2016) Open Source, Social Activism and “Necessary Trade-offs” in the Digital Enclosure: A Case Study of Platform Co-operative, Loomio.org. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, 14(2), 413-427.
- Kasparian, D., Súnico, A., Grasas, J. & Cofreces, J. (2023) Socio-Labour Inclusion of Low-Income Women in the Digital Economy: A Comparison between Corporate and Cooperative Domestic Work Platforms. *Social Sciences*, 12(10), 579.
- Keller, M. & Schwiter, K. (2021) Unsichtbar in der Gig Economy: Feministische Perspektiven und autoethnographische Methoden zur Erforschung der Gigifizierung von Care-Arbeit. *Feministisches Geo-Rundmail*, 85, 13-16.
- Knoll, A., Schilliger, S. & Schwager, B. (2012) *Wisch und weg!: Sans-Papiers-Hausarbeiterinnen zwischen Prekarität und Selbstbestimmung*. Zürich: Seismo.
- Komposch, N. H., Pohl, N. & Riaño, Y. (2021) Worker Cooperatives’ Potential for Migrant Women’s Self-Empowerment. Insights from a Case Study in New York City. National Centre of Competence for Research «On the Move», Working Paper Nr. 29. URL: <[https://nccr-onthemove.ch/wp\\_live14/wp-content/uploads/2021/06/nccrotm-WP29\\_Komposch-Pohl-Riano.pdf](https://nccr-onthemove.ch/wp_live14/wp-content/uploads/2021/06/nccrotm-WP29_Komposch-Pohl-Riano.pdf)> [letzter Zugriff: 27.01.2025].
- Koopernikus (o.J.) Essen verändert die Welt. URL: <<https://koopernikus.ch/>> [letzter Zugriff: 22.01.2025].
- Koutsimpogiorgos, N., Frenken, K. & Herrmann, A. M. (2023) Platform adaptation to regulation: The case of domestic cleaning in Europe. *Journal of Industrial Relations*, 65(2), 156-184.
- Krug, H. (2023, 12. November) Reinigungshilfen im Fokus: «Menschen machen Dreck. Und ich mache sauber. Punkt». *Schweizer Radio und Fernsehen (SRF)*. URL: <<https://www.srf.ch/kultur/gesellschaft-religion/reinigungshilfen-im-fokus-menschen-machen-dreck-und-ich-mache-sauber-punkt>> [letzter Zugriff: 22.01.2025].
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2022) *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung: Grundlagentexte Methoden* (5. Aufl.). Grundlagentexte Methoden. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Lata, L. N., Burdon, J. & Reddel, T. (2023) New tech, old exploitation: Gig economy, algorithmic control and migrant labour. *Sociology Compass*, 17(1), e13028.

- Le Lay, S. & Lemozy, F. (2023) Does platform cooperativism represent a future of work? The case of a French cooperative of bike couriers. *Organization*, 30(5), 830-850.
- Lentz, J. M., Meyer-Habighorst, C., Riemann, M., Strüver, A., Baumgartner, S., Staubli, S., Techel, N., Bauriedl, S. & Schwiter, K. (2025) From exceptionalism to normalisation: How narratives of platform companies legitimise precarious work and commodified care. *Critical Sociology*. Vorab online veröffentlicht.
- Lopez, G. I., Figueroa, M., Connor, S. E. & Maliski, S. L. (2008) Translation barriers in conducting qualitative research with Spanish speakers. *Qualitative health research*, 18(12), 1729-1737.
- Mannan, M. & Pek, S. (2021) Solidarity in the Sharing Economy: The Role of Platform Cooperatives at the Base of the Pyramid. In I. Qureshi, B. Bhatt & D. M. Shukla (Hrsg.), *Sharing Economy at the base of the pyramid* (S. 249-279). Singapur: Springer.
- Mannan, M. & Pek, S. (2023) Platform cooperatives and the dilemmas of platform worker-member participation. *New Technology, Work and Employment*, 1-19.
- McDonald, P., Williams, P., Mayes, R., & Khan, M. (2024) Income generation on care work digital labour platforms. *British Journal of Industrial Relations*, 62(2), 358-380.
- MIDATA (o.J.) Meine Daten – Unsere Gesundheit. URL: <<https://www.midata.coop/>> [letzter Zugriff: 22.01.2025].
- Milkman, R., Elliott-Negri, L., Griesbach, K., & Reich, A. (2021) Gender, class, and the gig economy: The case of platform-based food delivery. *Critical Sociology*, 47(3), 357-372.
- Morales, K., & Stecher, A. (2023) Platform capitalism and neo-normative control: “Autonomy” as a digital platform control strategy in neoliberal Chile. *New Technology, Work and Employment*, 38(2), 230-251.
- Newlands, G. (2022) «This isn’t forever for me»: Perceived employability and migrant gig work in Norway and Sweden. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 56(4), 1262-1279.
- Oechslen, A. & Stingl, I. (2024) Das Zuhause als Ort von Plattformarbeit. Anschlüsse an die feministisch-geographische Forschung. *Feministisches Geo-Rundmail*, 97, 11-14.
- Papadimitropoulos, E. (2021) Platform Capitalism, Platform Cooperativism, and the Commons. *Rethinking Marxism*, 33(2), 246-262.
- Papadimitropoulos, V., & Malamidis, H. (2024) The Transformative Potential of Platform Cooperativism: The Case of CoopCycle. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 22(1), 1-24.
- Pentzien, J. (2020) The Politics of Platform Cooperativism. Research Report. New York, NY: *Institute for Digital Cooperative Economy*.
- Pentzien, J. (2021) Vom Plattform-Kapitalismus zum Plattform-Kooperativismus? Potenziale und Grenzen kooperativer Unternehmungen in der Plattformökonomie. In M. Altenried, J. Dück, M. Wallis (Hrsg.), *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion* (S. 274-292). Münster: Westfälisches Dampfboot.

- Pentzien, J. (2023) Building Platforms Differently: Collective Action and Legitimation Dynamics in the Field of Platform Cooperativism. *Journal of Political Sociology*, 1(2).
- Rodriguez-Oramas, A., Burgues-Freitas, A. Joanpere, M. & Flecha, R. (2022) Participation and Organizational Commitment in the Mondragon Group. *Frontiers in Psychology*, 13, 806442.
- Rockliffe, L., Chorley, A. J., Marlow, L. A. V. & Forster, A. S. (2018) It's hard to reach the «hard-to-reach»: the challenges of recruiting people who do not access preventative healthcare services into interview studies. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 13(1), 1479582.
- Salvagni, J., Grohmann, R. & Matos, É. (2022) Gendering platform co-operativism: The rise of women-owned rider co-operatives in Brazil and Spain. *Gender & Development*, 30(3), 707-724.
- Sandoval, M. (2020) Entrepreneurial activism? Platform cooperativism between subversion and co-optation. *Critical Sociology*, 46(6), 801-817.
- Scholz, T. (2016) *Platform Cooperativism: Challenging the Corporate Sharing Economy*. New York: Rosa Luxemburg Stiftung.
- Schor, J. B. (2020) *After the gig: How the sharing economy got hijacked and how to win it back*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Schor, J. B. (2017) Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent?: findings from a qualitative study of platform providers. *Cambridge Journal of Regions, Economy, Society*, 10(1), 263-279.
- Schor, J. B. & Vallas, S.P. (2021) The Sharing Economy: Rhetoric and Reality. *Annual Review of Sociology*, 47, 369-389.
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I. & Wengronowitz, R. (2020) Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49, 833-861.
- Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE (2024) Unterbeschäftigte und Unterbeschäftigungsquoten in Reinigungsberufen. *Bundesamt für Statistik (BFS)*.
- Schwiter, K. & Keller, M. (2020) Die digitale Plattform als Chefin: Arbeiten für die Gig-Economy. *Frauenfragen*, 42(1), 88-91.
- Srnicek, N. (2016) *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity.
- Strüver, A. & Bork-Hüffer, T. (2022) Stadt digitalisieren – Smartness jenseits des technologischen Optimierungsparadigmas. In Y. Franz & A. Strüver (Hrsg.), *Stadtgeographie: Aktuelle Themen und Ansätze* (S. 253-277). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Tassinari, A. & Maccarrone, V. (2020) Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34(1), 35-54.
- Tschannen, P. (2003) *Putzen in der sauberen Schweiz. Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche*. Bern/Wettingen: eFeF-Verlag.
- Truong, J. (2011) *Arbeit, Arbeitsidentität, Arbeitsplatz: Die neuen Wanderarbeiterinnen in der Sorgewirtschaft*, Masterarbeit am Geographischen Institut der Universität Zürich.

- Unia (o.J.) GAV für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz. URL: <<https://unia.ch/de/berufesbranchen/reinigungsbranche/deutschschweiz>> [letzter Zugriff: 21.01.2025].
- Unia (2023) Die Löhne in der Reinigung steigen 2024 um 3%. URL: <<https://unia.ch/de/medien/medienmitteilungen/mitteilung/a/20236>> [letzter Zugriff: 21.01.2025].
- Uysal, K. & Boyraz, C. (2024) Autonomy and Control in the Gig Economy and Platform Work: Domestic and Home Repair Workers in Turkey. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 26(1), 23-40.
- Van Doorn, N. (2017) Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the «on-demand» economy. *Information, communication & society*, 20(6), 898-914.
- Van Doorn, N., Ferrari, F. & Graham, M. (2023) Migration and migrant labour in the gig economy: An intervention. *Work, Employment and Society*, 37(4), 1099-1111.
- Van Doorn, N. & Vijay, D. (2024) Gig work as migrant work: The platformization of migration infrastructure. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 56(4), 1129-1149.
- Vandaele, K. (2023) Vulnerable food delivery platforms under pressure: Protesting couriers seeking «algorithmic justice» and alternatives. In: I. Ness, (Hrsg.), *Routledge Handbook of the gig economy* (S. 205-219). New York: Routledge.
- Vorbrugg, A., Klosterkamp, S. & Thompson, V. E. (2021) Feldforschung als soziale Praxis: Ansätze für ein verantwortungsvolles und feministisch inspiriertes Forschen. In Autor\*innenkollektiv Geographie und Geschlecht (Hrsg.), *Handbuch Feministische Geographien: Arbeitsweisen und Konzepte* (S. 76-96). Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Yunus, N. A., olde Hartman, T., Lucassen, P., Barton, C., Russell, G., Altun, A. & Sturgiss, E. (2022) Reporting of the translation process in qualitative health research: a neglected importance. *International Journal of Qualitative Methods*, 21, 16094069221145282.
- Wood, A. J., Martindale, N. & Lehdonvirta, V. (2023) Dynamics of contention in the gig economy: Rage against the platform, customer or state?. *New Technology, Work and Employment*, 38(2), 330-350.
- Zentrum für Care Kooperativen (o.J.) Über uns. URL: <<https://www.zentrumcarekooperativen.ch/about>> [letzter Zugriff: 03.01.2025].
- Zhu, J. & Marjanovic, O. (2021) A Different Kind of Sharing Economy: A Literature Review of Platform Cooperatives. *Proceedings of the 54<sup>th</sup> Hawaii International Conference on System Sciences*. URL: <<https://scholarspace.manoa.hawaii.edu/server/api/core/bitstreams/c70c8c8b-9c3a-4a8f-90a7-dec5a689cbda/content>> [letzter Zugriff: 27.01.2025].

## Anmerkung Künstliche Intelligenz

Für Umformulierungen von Sätzen wurde teils die Open AI *ChatGPT* verwendet.

# Anhang 1: Interviewleitfaden Arbeiterinnen Autonomía

## *Einstiegsfragen*

- Erzählen Sie mir Ihre Geschichte gerne ganz von Anfang an: Wie sind Sie dazu gekommen, als Reinigerin bei Autonomía zu arbeiten?
  - o Wie sind Sie auf Autonomía gestossen?
  - o Was waren die Gründe, weshalb Sie sich für Autonomía entschieden haben?
- Wie erleben Sie Ihre Arbeit als Reinigerin?
- Wie unterscheidet sich Ihre jetzige Arbeit bei Autonomía von der Arbeit vor Autonomía?
  - o Was sind Ihrer Meinung nach die Vorteile, bei Autonomía zu arbeiten?
  - o Was sind Ihrer Meinung nach die Nachteile, bei Autonomía zu arbeiten?
- Generell: Wie gefällt Ihnen Ihre Arbeit bei Autonomía?

## *Arbeitendenidentität: Partizipation, Mitbestimmung, Schaffung gemeinsamer Arbeitskultur, Verantwortungsgefühl*

- Bei Autonomía wird unterschieden zwischen Mitgliedern, das heisst Genossenschafterinnen, auf der einen Seite und Mitarbeiterinnen auf der anderen Seite. Wie ist es dazu gekommen, dass Sie sich dazu entschieden haben, Mitglied / Nicht-Mitglied [*je nach Art anpassen*] von Autonomía zu werden?
  - o Welche Überlegungen haben Sie sich dabei gemacht?
- Wofür sind Sie innerhalb von Autonomía verantwortlich?
  - o Wie erleben Sie diese Verantwortung?
  - o Inwiefern fühlen Sie sich verantwortlich dafür, dass Autonomía erfolgreich ist?
- Autonomía will ihre Reinigerinnen mitbestimmen lassen. Wie funktioniert das genau?
  - o Bei welchen Themen können Sie mitbestimmen?
  - o An welchen Entscheidungen waren Sie beteiligt?
  - o Wie erleben Sie diese Diskussionen?
  - o Was motiviert Sie an diesen Diskussionen teilzunehmen?

## *Gemeinschaft Autonomía (Koordination, Kommunikation), Machtverhältnisse und Hierarchien innerhalb Autonomía*

- Wie nehmen Sie die Stimmung bei Autonomía im Büro wahr?
- Wie nehmen Sie die Beziehung der Reinigerinnen untereinander wahr?
- Wie würden Sie das Verhältnis der Reinigerinnen zu den Verwalterinnen beschreiben?
- Wie erleben Sie das Verhältnis von den Reinigerinnen zu Frauen 50+?
- In Gruppen ist es oft so, dass gewisse Personen mehr zu sagen haben als andere. Wie ist das bei Autonomía?
  - o In welchen Momenten fällt Ihnen dies auf?
  - o Wie gehen Sie mit diesen Unterschieden um?
- Was würden Sie am Umgang miteinander gerne verbessern?
- Was können Sie mir über die Beziehung zu Ihren Kund\*innen erzählen?
- Wie unterscheidet sich Autonomía zu einem anderen Arbeitsort?

### *Zukunftsfragen*

- Was ist Ihnen wichtig an ihrer Arbeit für Autonomía?
  - o Welche sind für Sie die Kriterien für einen würdigen Arbeitsplatz im Reinigungsbe-  
reich?
- Was bedeutet die Arbeit bei Autonomía für Sie?
- Wie denken Sie wird sich Autonomía in Zukunft entwickeln?
- Was wünschen Sie sich für die Zukunft von Autonomía?

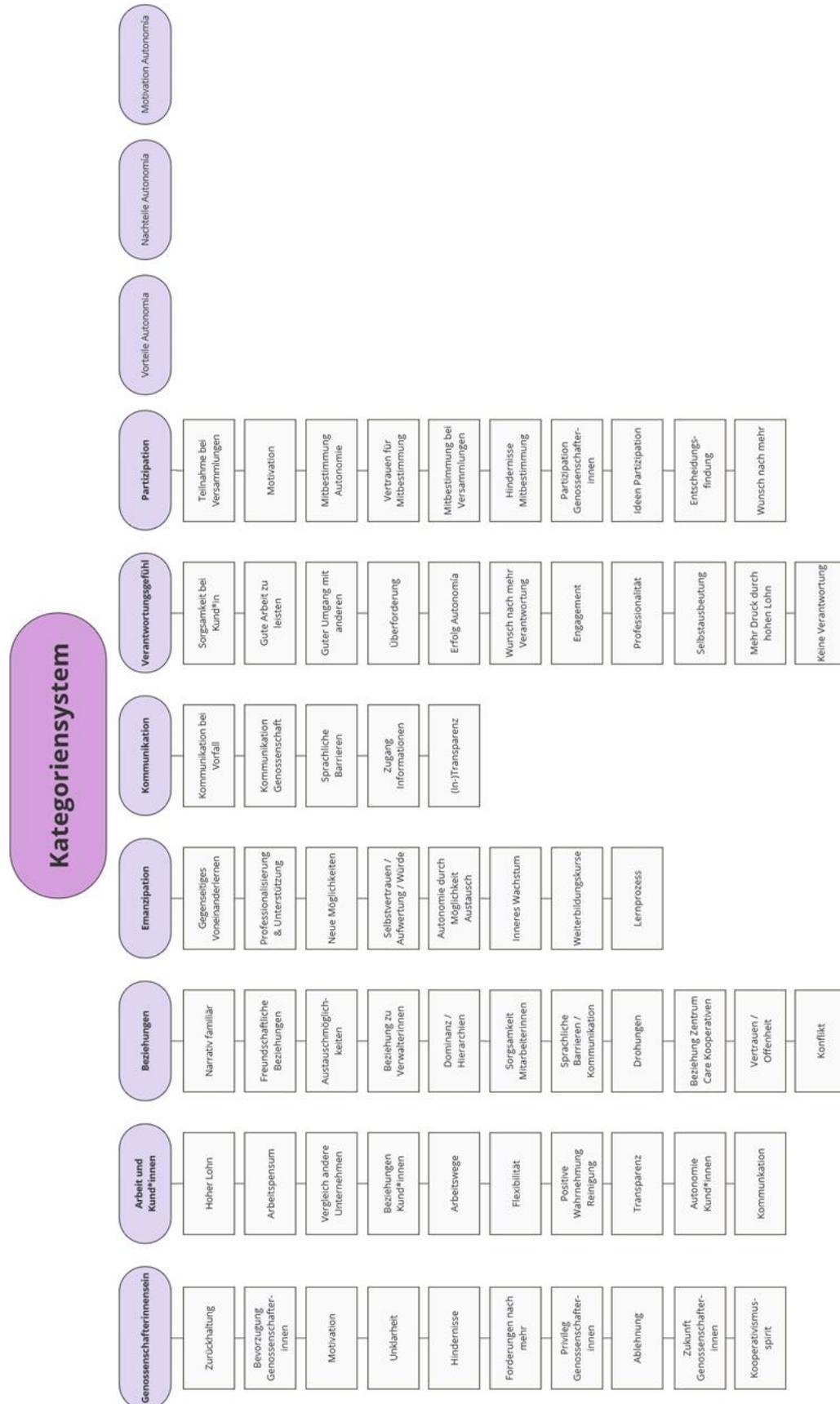
Ich habe nun alle meine Fragen gestellt. Was haben Sie noch für Punkte, die Sie ergänzen möchten?

- Was haben Sie noch für Rückfragen?
- Was gibt es noch, das Sie mir gerne mitgeben möchten?

Vielen Dank, dann würde ich mir abschliessend gerne noch ein paar Daten zu Ihrer Person notieren:

- Wie lange arbeiten Sie schon bei Autonomía?
- Wie alt sind Sie?
- Wo sind Sie geboren?
- Was haben Sie für eine Ausbildung gemacht?
- Wie viele Kinder haben Sie?
- Haben Sie noch weitere Betreuungspflichten in ihrem privaten Umfeld?
- Wer ist in Ihrem Haushalt der Hauptverdiener oder die Hauptverdienerin?
- Haben Sie neben Autonomía noch einen weiteren bezahlten Job?

# Anhang 2: Kategoriensystem



Quelle: Eigene Graphik (2024)

# Persönliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und die den verwendeten Quellen wörtlich oder inhaltliche entnommene Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Zürich, 29. Januar 2025



Sarah Luisa Staubli