

Mütter und Schattenmütter

Nannies zwischen Kind und Familie

Dossier 18/2

Prof. Dr. Margrit Stamm



Swiss Education

Prof. Dr. Margrit Stamm
Professorin em. für Erziehungswissenschaft der Universität Fribourg
Direktorin des Forschungsinstituts Swiss Education
Neuengasse 8
CH-3011 Bern
031 311 69 69

margrit.stamm@unifr.ch
margritstamm.ch

Inhalt

Vorwort	5
Ziele und Inhalte des Dossiers.....	7
Management Summary	9
Schlüsselbotschaften	11
Briefing Paper 1: Die Ideologie der guten Mutter und die Delegation der Kinderbetreuung	15
Briefing Paper 2: Schattenmütter und ihre schwierige Rolle.....	18
Briefing Paper 3: Beziehungen zwischen Müttern und Schattenmüttern	20
Briefing Paper 4: MARY POPPINS – Die Sicht der Mütter.....	22
Briefing Paper 5: MARY POPPINS – Die Sicht der Nannies	26
Briefing Paper 6: MARY POPPINS – Intensive Mutterschaft: Nannies und Mütter im Vergleich ...	30
Briefing Paper 7: Bilanz und eine Empfehlung	33

Vorwort

Das Familienleben ist der Stossdämpfer ökonomischer Veränderungen. Heute wissen wir relativ viel über die Doppelbelastung von Frauen, die Beruf und Familie unter einen Hut bringen wollen und über die Rolle, welche Väter dabei spielen. Besonders viel Zeit wenden Paare für die Frage auf, welche Kinderbetreuung für ihren Nachwuchs die beste ist. Am häufigsten entscheiden sie sich für eine Kita oder eine Tagesfamilie, gepaart mit einer Teilbetreuung durch Grosseltern oder Verwandte. Zunehmend kommt aber auch eine Nanny zum Zug. In dieser Variante teilen sich Eltern die Verantwortung für die Kinder mit einer Nanny, die bei ihnen zu Hause arbeitet.

Um solche Kinderfrauen geht es in diesem Dossier. Basis der Ausführungen bildet unsere Studie MARY POPPINS, in deren Rahmen sowohl Mütter als auch Nannies zu solchen Themen befragt wurden. Im Mittelpunkt stehen ihre Einschätzungen der Zusammenarbeit, der Betreuung der Kinder und der Beziehungen zueinander. Dabei kristallisierten sich zwei Erkenntnisse heraus, die in der Forschung bisher im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsfrage kaum diskutiert worden sind. Erstens spielt das intensive Muttersein eine grosse Rolle. Auch wenn Mütter eine Nanny angestellt haben, wollen sie nachweisen, dass sie trotzdem eine gute Mutter sind, welche die Kinder an erste Stelle setzt. Zweitens ist das Dreieck Mutter-Kind(er)-Nanny bedeutsam. Es generiert spezifische Beziehungen sowie Chancen und Probleme.

Hinter diesem Dreieck steckt ein Phänomen, dem jede berufstätige Mutter, die ihre Kinder fremdbetreuen lässt, begegnet, über das jedoch kaum offen diskutiert wird: dass das Kind je nach Intensität der familienergänzenden Betreuung Beziehungen zu den Betreuungspersonen eingeht, die manchmal auch intensiv sein oder werden können – ob dies die Mutter zulassen möchte oder nicht und deshalb manchmal auch verdrängt. Dies ist einer der Gründe, weshalb Nannies auch Schattenmütter oder Zweitmütter genannt werden. Und manchmal bekommen auch Grossmütter, Tagesmütter oder Kita-Erzieherinnen den Status einer Schattenmutter.

Mütter müssen mit einer Menge an Emotionen klarkommen, auch deshalb, weil 70 Prozent von ihnen die Hauptverantwortung im häuslichen Bereich tragen. Gleichzeitig bringt die Ideologie der guten Mutter mit sich, dass das Wohlergehen der Kinder zum Gradmesser für die Qualität der Mutterschaft wird. Mütter sorgen sich deshalb oft, ob sie mit der Nanny-Lösung auch weiterhin die wichtigste Person im kindlichen Leben bleiben. Realisieren sie jedoch, dass eine andere Person – wenn auch nur zeitweise – den ersten Platz im Leben des Kindes einnimmt, dann ziehen viele Frauen daraus den Schluss: Mein Kind hat eine zu wenig innige Bindung an mich, vielleicht bin ich eine schlechte Mutter.

Aber auch Nannies leben mit vielen Emotionen. In der Familie haben sie einen komplizierten Arbeitsstatus. Nicht Teil der Familie zu sein, trotzdem jedoch mehr als eine Angestellte – dies kann die Beziehung zu Mutter und Kindern manchmal auch belasten.

Berufstätige Frauen müssen mit der Konkurrenz von Schattenmüttern rechnen. Weshalb wird kaum jemals darüber gesprochen? Warum ist dies auch in der Forschung kein Thema? Vielleicht deshalb, weil man überzeugt ist, dass der Spagat selbstverständlich gelingt: Einerseits sollen

Schattenmütter zwar eine emotionale Beziehung zum Kind aufbauen, andererseits aber nie der Mutter den Platz streitig machen, also garantieren, dass sie die grösste bleibt.

Das vorliegende Dossier untersucht sowohl die Herausforderungen der Nanny-Betreuungslösung als auch ihre Chancen: Müttern, die eine lockerere Beziehung zu ihrem Muttersein haben, gelingt es besser, ihre Familienarbeit zu delegieren und die Schattenmutter als ebenbürtige Professionelle zu behandeln.

Bern, im Juni 2018



Prof. Dr. Margrit Stamm
Professorin em. der Universität Fribourg
Swiss Education Bern



Ziele und Inhalte des Dossiers

Das vorliegende Dossier untersucht die Delegation mütterlicher Arbeit an Kinderfrauen (Nannies). Mütterliche Arbeit wird definiert als tägliche Aufgaben in Betreuung, Pflege und Schutz sowie Förderung kleiner Kinder und weitere Arbeiten im Haushaltsbereich. Zusammengekommen gelten solche Arbeiten als signifikante Bewertungskomponenten dessen, was es heisst, eine gute Mutter zu sein.

Interessanterweise ist die Forschung zu dieser Form von delegierter Mutterschaft ausgesprochen bescheiden. Im deutschen Sprachraum ist kaum eine Arbeit hierzu verfügbar, im angelsächsischen Sprachraum sind es weniger als zehn. Dass Kinder Betreuungsbeziehungen zu Kinderfrauen eingehen, die auch intensiv sein können und dass Nannies ein für einen immer grösser werdenden Teil der Familien normales Betreuungsmodell (und kein luxuriöses) wird, bleibt fast vollständig ausgeblendet. Aber auch andere Betreuungspersonen – Erzieherinnen, Grossmütter, Tagesmütter, Spielgruppenleiterinnen etc. – finden wenig Beachtung, wenn es um Beziehungsarbeit zu den Kindern und die damit verbundenen Folgen geht. Das ist eigenartig, denn aus vielen Biographien berühmter Menschen wissen wir, wie gross die Bedeutung von Kinderfrauen für ihren Lebensweg war. Winston Churchill, John Bowlby oder Sigmund Freud haben sich explizit zu ihrer starken Beziehung zu den Nannies geäussert.

Unsere Studie MARY POPPINS füllt deshalb nicht nur eine Forschungslücke, sondern verweist auch auf die bisher unbeleuchteten Herausforderungen, welche sich im Rahmen jeder kindlichen Fremdbetreuung ergeben.

Zu berücksichtigen ist dabei folgende Einschränkung:

In unserer Studie wurden neben Nannies ausschliesslich Mütter und keine Väter befragt und zwar deshalb, weil in drei von vier Familien die Mutter den Lead hat, wenn es um die Auswahl des Betreuungsarrangements geht. Zudem hat sich unser Forschungsprojekt Tarzan (siehe Dossier 16/1) explizit mit den Vätern befasst.

Mit Bezug auf den Familien-, Förder- und Betreuungsbereich sind bisher folgende Dossiers erschienen. Sie sind auf der Website **margritstamm.ch** gratis herunterladbar.

Mit Bezug auf Kindheit und Familie sind bisher folgende Dossiers erschienen:

- Der Schuleintritt. Sieben wissenschaftliche Erkenntnisse für die bildungspolitische HarMoS-Diskussion (Dossier 10/1).
- Wozu frühkindliche Bildung? (Dossier 11/1).
- Achtung, fertig, Schuleintritt (Dossier 12/2).
- Qualität und frühkindliche Bildung (Dossier 12/3).
- Bildungsort Familie (Dossier 13/1).
- Bildung braucht Bindung (Dossier 13/4).
- Frühe Sprachförderung: Was sie leistet und wie sie optimiert werden kann (Dossier 14/1).
- Best Practice in Kitas und Kindergärten. Von erfolgreichen Fach- und Lehrkräften lernen (Studie PRINZ) (Dossier 14/2).
- Frühförderung als Kinderspiel (Dossier 14/5).
- Blickpunkt Kindergarten. Der Übergang ins Schulsystem. Dossier 15/3.
- Väter: Wer sie sind, was sie tun, wie sie wirken (Dossier 16/1).
- Ich will – und zwar jetzt! Mangelnde emotionale Kompetenzen im Vorschulalter und ihre Folgen (Dossier 16/3).
- Professionalisierung im Vorschulbereich. Berufliche Handlungskompetenz und Praktische Intelligenz in Zeiten der Akademisierung (Dossier 18/1).

Management Summary

Briefing Paper 1: Die Die Ideologie der guten Mutter und die Delegation der Kinderbetreuung

Die Wirtschaft möchte, dass gut ausgebildete Frauen nicht am Herd, sondern im Beruf stehen. Doch so einfach ist es nicht. Die Ideologie der intensiven Mutter ist eine grosse Herausforderung für Frauen.

👉 Briefing Paper 1 Seite 15

Es gibt zwei stark verankerte gesellschaftliche Überzeugungen, welche es Müttern mit kleinen Kindern erschweren, in der Berufskarriere durchzustarten. Die erste Vorstellung ist die der perfekten Mutter, die zweite, dass sie von Natur aus die geeignetste und beste Fürsorgeperson ist. Solche Vorurteile sind einer der Gründe, weshalb Frauen ihr Berufspotenzial nicht ausschöpfen und Männer trotz viel Gleichstellungsarbeit die Nase weiterhin vorne haben. Aber es liegt auch an den Frauen selbst und ihre hohen Ansprüche an dem, was eine gute – d.h. intensive – Mutter ausmacht.

Eine Strategie, um solche Spannungen und Konflikte etwas abzubauen, besteht darin, anstatt das Kind in eine Krippe zu bringen, eine Kinderfrau (Nanny) oder eine Tagesmutter anzustellen, oft kombiniert mit der Betreuung durch die Grosseltern. Diese Lösung ist heute stark im Aufwind und angesichts der hohen Kita-Preise eine echte Alternative. So können Mütter vermeiden, ihr Kind in einer Krippe fremdbetreuen zu lassen, sich jedoch gleichzeitig versichern, dass es intensiv betreut wird, ihm an nichts fehlt und alles so verläuft, wie wenn sie selbst zu Hause wären.

Briefing Paper 2: Schattenmütter und ihre schwierige Rolle

Delegierte Mutterschaft hat immer zur Folge, dass es eine oder mehrere konstante Betreuungsperson/en im Leben der Kinder gibt, die möglicherweise wichtige Figuren werden – ob Nanny, Grossmutter oder Kita-Erzieherin spielt keine Rolle.

👉 Briefing Paper 2 Seite 18

Kinderfrauen haben eine lange Geschichte – man denke an das Paradebeispiel Winston

Churchill oder an Mary Poppins, die berühmteste Nanny aller Zeiten.

Allerdings wird die Tatsache zu wenig beachtet, dass eine Nanny eine besondere Rolle innehat. In allen Papieren und Ratgebern ist die Rede zwar immer von Qualität, von Feinfühligkeit oder von emotionaler Zugewandtheit. Aber meist geht es dabei um die Mutter – oder dann um die Erzieherinnen in einer Kita – aber nie um eine Nanny. Und gar nie ist die Rede von Betreuungsbeziehungen.

Briefing Paper 3: Beziehungen zwischen Müttern und Schattenmüttern

Obwohl auch in einer Kita oder Tagesfamilie feste Beziehungen bestehen, ist die Nanny-Beziehung eine besondere Form, weil es um die Kinder in den eigenen vier Wänden geht. Solche Beziehungen sind anspruchsvoll.

👉 Briefing Paper 3 Seite 20

Die Dynamik der Beziehung hängt von der Beziehungsstruktur zwischen Mutter und Betreuungsperson ab. Sie kann hierarchisch, asymmetrisch und unterordnend oder partnerschaftlich sein.

Das Nanny-Betreuungsmodell generiert gegenseitige Abhängigkeiten. Deshalb stellt jedes Vertragsverhältnis zwischen der Mutter als Auftraggeberin und der Nanny als Auftragnehmerin eine Herausforderung für beide Seiten dar.

Der Raum, in welchem die Nanny ihre Arbeit verrichtet, ist kein öffentlicher Arbeitsraum, sondern die Privatsphäre einer anderen Familie. Deshalb ist das Kontrollniveau der Arbeitgeber oft hoch. Die Qualität der Beziehung basiert auf der Qualität der Arbeit. Infolgedessen macht ein nicht kleiner Teil der Arbeit die Unterstützung und Unterhaltung der Betreuungsbeziehung aus.

Briefing Paper 4: MARY POPPINS – Die Sicht der Mütter

An Nannies werden hohe professionelle Anforderungen gestellt, doch ihre Rolle ist im Verständnis der Mütter sehr unterschiedlich.

👉 Briefing Paper 4 Seite 22

Unsere Studie MARY POPPINS untersuchte die Delegation der mütterlichen Arbeit an Dritte. Die Stichprobe umfasste 110 Nannies und 120 Mütter.

Es sind die Mütter welche die Nanny aussuchen und anstellen, die Zusammenarbeit und meistens die Übergabe organisieren, aber auch oft früher von der Arbeit nach Hause kommen als die Väter, um die Nanny abzulösen.

Doch die Nanny gibt es nicht. Mütter weisen ihr entweder die Rolle des verlängerten Armes zu (Auftragnehmerin mit beschränkten Pflichten), die Rolle des Mutterersatzes oder des dritten Elternteils. Damit verbunden sind die unterschiedlichen Beziehungsmuster zu den Kindern, welche Mütter von der Nanny erwarten.

Doch Väter haben eine wichtige Rolle, wenn es um Konflikte oder schwierige Situationen geht. Ein Grossteil nimmt dann die Rolle des Vermittlers ein.

Die Beruhigung des Familiensystems und die damit verbundene Flexibilität gelten als grosser Vorteil der Nanny-Lösung. Als nachteilig wird gleichzeitig die enorme Abhängigkeit von der Nanny als einziger Person genannt.

Briefing Paper 5: MARY POPPINS – Die Sicht der Nannies

Der Grossteil der Nannies empfindet den Beruf als bereichernd, seine Gestaltungsfreiheit, die weitgehende Selbstbestimmung des Tagesablaufs und die individuelle Begleitung der Kinder. Es gibt aber auch Negativpunkte.

👉 Briefing Paper 5 Seite 26

Auffallend viele Nannies haben vorher in einer Kita gearbeitet und heben die Vorteile des jetzigen Jobs als Nanny hervor. In erster Linie nennen sie weniger Stress, weniger Regeln und eine individuellere Begleitung der Kinder. Trotzdem berichten sie auch von schwierigen Berufsaspekten. Am häufigsten betreffen sie offene oder verborgene Kontrollstrategien der Chefin sowie ein Anerkennungsdefizit, wenn sie spüren, nur ein Mosaikstein im familiären Betreuungssystem zu sein.

Zwar weiss der Grossteil der Nannies, dass sie Macht haben, weil die Eltern eine stabile Betreuungssituation wollen. Genauso sind sie sich

auch bewusst, dass die Betreuungsbeziehung zu den Kindern und von den Kindern zu ihnen eine professionelle Herausforderung ist. Viele bezeichnen deshalb die Beziehung zu den Kindern als doppelte Herausforderung: zum einen eine gewisse Distanz aufrecht zu erhalten, zum anderen im Falle eines Abgangs den Kindern nicht zu schaden.

Briefing Paper 6: MARY POPPINS – Intensive Mutterschaft: Nannies und Mütter im Vergleich

Kennzeichnend für die Arbeitsbeziehung von Müttern und Nannies ist die Konzentration auf das intensive Muttersein. Doch sie verstehen nicht unbedingt das Gleiche darunter.

👉 Briefing Paper 6 Seite 30

Im Rahmen unserer Studie haben wir beiden Gruppen einen Katalog zur intensiven Mutterschaft mit 20 zu bewertenden Aussagen vorgelegt, die zu fünf Dimensionen zusammengefasst sind: (1) die Überzeugung, Mütter seien von Natur aus der fürsorglichste Elternteil; (2) die Ansicht, für Mutterschaft gäbe es keine befriedigendere Bezeichnung als «Erfüllung»; (3) das Bestreben der Mütter, die Kinder konstant zu stimulieren und zu fördern, (4) die Überzeugung, Mutterschaft sei der härteste Job der Welt und (5) die Wichtigkeit, dass Mütter ihr Leben rund um die Bedürfnisse der Kinder arrangieren.

Im Ergebnis zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Müttern und Nannies. Während erstere das Muttersein als sehr herausfordernd und gesellschaftlich wenig honoriert bezeichnen, stellen letztere die Mutterrolle in ein deutlich günstigeres Licht. Gleiches gilt für die Förderung des Kindes und seine Positionierung als Zentrum der Familie, welche Nannies besonders stark betonen.

Gleichwohl glauben nicht alle Nannies offenbar so richtig an ihre Dienstleistung. Zumindest wurde einige Male der Satz formuliert, wonach man eigene Kinder niemals einer fremden Person überlassen würde.

Schlüsselbotschaften

Briefing Paper 1: Die Ideologie der guten Mutter und die Delegation der Kinderbetreuung

- Die gesellschaftlichen Vorurteile gegenüber der guten Mutter und dass sie von Natur aus die Fürsorgeperson ist, machen es Frauen schwer, beruflich durchzustarten.
- Eine Strategie, um solche Hürden und Spannungen etwas abzubauen, ist die Wahl der Nanny-Betreuungslösung. Sie ist auch finanziell eine echte Alternative.

Briefing Paper 2: Schattenmütter und ihre schwierige Rolle

- Delegierte Mutterschaft hat immer zur Folge, dass das Kind Betreuungsbeziehungen eingeht, die wichtig sein oder werden können.
- Allerdings wird diese Tatsache oft zu wenig berücksichtigt. In vielen Papieren und Ratgebern ist die Rede ausschliesslich von der Mutter – vielleicht noch von der Kita – aber nie von einer Nanny.

Briefing Paper 3: Beziehungen zwischen Müttern und Schattenmüttern

- Das Nanny-Betreuungsmodell ist speziell, weil es um die Kinder in den eigenen vier Wänden geht.
- Die Beziehungsstruktur zwischen Mutter und Betreuungsperson kann hierarchisch, asymmetrisch oder partnerschaftlich sein. In jedem Fall produziert es gegenseitige Abhängigkeiten.

Briefing Paper 4: MARY POPPINS – Die Sicht der Mütter

- Es sind die Mütter welche das Management rund um die Nanny innehaben. Väter haben eher eine Vermittlerrolle.
- Die Nanny gibt es nicht. Entweder hat sie die Rolle als Auftragnehmerin mit beschränkten Pflichten, die des Mutterersatzes oder die des dritten Elternteils.

Briefing Paper 5: MARY POPPINS – Die Sicht der Nannies

- Der Grossteil der Nannies empfindet den Beruf als bereichernd, seine Gestaltungsfreiheit, die weitgehende Selbstbestimmung des

Tagesablaufs und die individuelle Begleitung der Kinder.

- Am meisten zu schaffen machen ihnen aber offene oder verborgene Kontrollstrategien der Chefin sowie ein Anerkennungsdefizit, wenn sie spüren, nur ein Mosaikstein im familiären Betreuungssystem zu sein.
- Die Regel der distanzierten Bindung an die Kinder (und umgekehrt) ist für viele eine professionelle Herausforderung.

Briefing Paper 6: MARY POPPINS – Intensive Mutterschaft: Nannies und Mütter im Vergleich

- Obwohl die Arbeitsbeziehung von Mutter und Nanny auf dem intensiven Muttersein basiert, verstehen sie nicht unbedingt das Gleiche darunter.
- Nannies stellen die Mutterrolle in ein deutlich günstigeres Licht als Mütter und sprechen sich auch spezifischer für eine frühe Förderung der Kinder aus.

Mütter und Schattenmütter

Nannies zwischen Kind und Familie

Dossier 18/2

Prof. Dr. Margrit Stamm

Briefing Paper 1: Die Ideologie der guten Mutter und die Delegation der Kinderbetreuung

Fast 30 Prozent der Frauen entscheiden sich nach der Geburt des ersten Kindes für ein berufliches Teilzeitpensum von 50 Prozent oder weniger und minimieren es noch, wenn die Kinder in die Schule kommen. Das geht nicht, findet die Wirtschaft. Gut ausgebildete Frauen sollten nicht am Herd, sondern im Beruf stehen. Und dies möglichst Vollzeit, damit ihr Humankapital nicht verloren geht.

Doch so einfach wie dies die Wirtschaft sieht, ist die Situation nicht. Um erfolgreich Familie und Beruf unter einen Hut bringen zu können, müssen Frauen viele Hindernisse überwinden. Neben dem Druck, mit den gesellschaftlichen Vorurteilen über das Ausmass der Berufstätigkeit umzugehen oder mit Partnern klarzukommen, die nicht immer mitziehen, sind es auch die eigenen Ansprüche an die Perfektion der Mutterrolle.

Das Nanny-Modell (allgemein auch als «delegierte Mutterschaft» bezeichnet), erlaubt den Müttern, die aus ihrer Sicht optimalste Kinderbetreuung mit ihrer Vorstellung guter Mutterschaft zu verknüpfen.

Intensive Mutterschaft als Vorgabe

Es gibt zwei stark verankerte gesellschaftliche Überzeugungen, welchen es Müttern mit kleinen Kindern erschweren, in der Berufskarriere durchzustarten. Die erste Vorstellung ist die der perfekten Mutter, die zweite, dass sie von Natur aus die geeignetste und beste Fürsorgeperson ist. Deshalb soll sie in den ersten Lebensjahren die Kinder selbst betreuen, und wenn das nicht geht, zumindest die Hauptverantwortung für das kindliche Wohlergehen übernehmen. In einer unserer früheren Studien waren 66 Prozent der Männer und Frauen dieser Meinung (Stamm, im Druck). Dass Frauen ihr Berufspotenzial nicht ausschöpfen und Männer trotz viel Gleichstellungsarbeit die Nase weiterhin vorne haben, liegt aber nicht nur an den vorherrschenden Normen, sondern auch an den Frauen selbst.

Der Angelpunkt bildet der Aufstieg des Ideals dessen, was Sharon Hays (1996) oder Linda Ennis (2016) «Intensive Mutterschaft» nennen. Dieser Begriff meint den kindzentrierten, expertenorientierten, emotional absorbierenden und arbeitsintensiven Ansatz, der in der heutigen Kindererziehung dominiert. Intensive Mütter haben eine innige Verbundenheit zum Kind, investieren in den Nachwuchs viel Qualitätszeit, stellen seine Bedürfnisse selbstlos und unhinterfragt über die eigenen Bedürfnisse, lieben das Kind grenzenlos und immer, sind dabei gut gelaunt und nie müde und verlieren auch nie die Nerven. Zudem orientieren sie sich an Experten und Erziehungsratgebern, um das Kind bestmöglichst zu fördern und nichts dem Zufall zu überlassen.

Hinter dieser Ideologie steckt die Überzeugung, dass es nicht länger in Ordnung ist, wenn Frauen darum besorgt sind, den Nachwuchs ausgeschlafen, gepflegt und rechtzeitig in Kindergarten oder Schule zu schicken. Sie müssen beweisen, dass sie *gute* Mütter sind und ihre Kinder nicht vernachlässigen – und dies vor allem auch dann, wenn sie berufstätig sind. Und *gut* heisst nichts anderes als *intensiv*.

Das perfekte Kind

Die Erwartungen an Mütter sind in den letzten 15 Jahren enorm gestiegen. Gründe dafür sind die veränderten Expertenmeinungen zur Mutter-Kind-Bindung und zur mütterlichen Präsenz in den ersten Lebensjahren, die Erkenntnisse der Hirnforschung, welche die Hirnentwicklung als Risikomarker bezeichnet und vorgibt, das Kind könne nach Belieben wie ein Diamant geschliffen und geformt werden (Hüther & Hauser, 2013).

Die Idee des perfekten Kindes erfordert Mütter, die sich auf die Aufgabe der intensiven Mutterschaft verstehen und diese als Schlüssel zur guten kindlichen Entwicklung betrachten. Ob berufstätig oder nicht – sie sind überzeugt, dass die frühen Erfahrungen der Kinder bedeutsam sind, ihre lebenslange Entwicklung

beeinflussen und dass es in ihrer Verantwortung liegt, ob die Kinder eine erfolgreiche Schul- und Lebensbahn haben werden. Je engagierter Mütter diese Aufgabe erfüllen, desto zuversichtlicher fühlen sie sich, das Ideal der guten Mutter auch zu erreichen. Gleichzeitig – und vielleicht ist das eher paradox – lesen sie viel Erziehungsliteratur, evaluieren ihre eigene Mutterschaftspraxis im Vergleich mit anderen Müttern und kommen dann nicht selten zum Schluss, dass sie ihrem Ideal doch hinterherhinken.

Kulturelle Widersprüche

Solche wirkmächtige Normen des intensiven Mutterseins stehen den Arbeitsmarktprinzipien konträr entgegen und generieren viele Widersprüche. Einerseits müssen Frauen in meist männlich dominierten Berufen die Hingabe an die Arbeit und die eigene Professionalität belegen, um ihre Karriereorientierung bestätigt zu bekommen. Die gleiche Gesellschaft, die nach Vollzeit berufstätigen Müttern ruft, weil sie Humankapitalverlust beklagt, verlangt von diesen Frauen, dass sie als Berufstätige die Familie gegenüber der Arbeit priorisieren, sich jedoch in männliche Marktstrukturen einordnen, wenn sie die Karriereleiter hochklettern wollen (Stamm, 2016).

Beruflich erfolgreiche Mütter sind in einer schwierigen Situation. Sie geben alles im Beruf, sie geben alles als Mutter. Sie wollen nicht, dass ihre Kinder Schaden nehmen, nur weil sie berufstätig sind. Doch von vielen Erziehungsratgebern geht eine verdeckt gegenteilige Überzeugung aus, dass nämlich nur sie als biologische Mütter die kindlichen Bedürfnisse *wirklich* befriedigen können. Familienergänzende Betreuung könne nur untergeordnet sein. Und viele Ratgeber enthalten auch die verdeckte Botschaft, Mütter sollten im Beruf doch etwas oder ganz zurückstecken. Nur wissen wir alle, dass man aus einer Laufbahn nicht einfach so austreten und auf dem gleichen Niveau ein paar Jahre später wieder eintreten kann. Und das ist der Punkt, vor dem die meisten berufstätigen Frauen Angst haben.

Delegierte Kinderbetreuung und die Verantwortung der Mütter

Eine Strategie, um solche Spannungen und Konflikte zumindest etwas abzubauen, besteht

darin, anstatt das Kind in eine Krippe zu bringen, eine Kinderfrau (Nanny) oder eine Tagesmutter anzustellen, oft kombiniert mit der Betreuung durch die Grosseltern. Diese Lösung ist heute stark im Aufwind und angesichts der hohen Kita-Preise eine echte Alternative. So können Mütter vermeiden, ihr Kind in einer Krippe fremdbetreuen zu lassen, sich jedoch gleichzeitig versichern, dass es intensiv betreut wird, ihm an nichts fehlt und alles so verläuft, wie wenn sie selbst zu Hause wären. Auf diese Weise können sie sich auch vor der Etikette der Rabenmutter schützen, die nach wie vor auftaucht, wenn Mütter ihren Nachwuchs intensiv in einer Kita betreuen lassen.

Viele Frauen verstehen das Nanny-Arrangement als Erweiterung ihrer intensiven Erziehungsbemühungen. Deshalb fühlen sie sich auch dann fürs Kind verantwortlich, wenn sie bei der Arbeit sind, unbesehen davon, was die Betreuung in dieser Zeit leistet. Indem sie den Tag durchorganisieren und mit der Nanny die To-Do-Liste besprechen, können sie ihre Standards trotz beruflicher Abwesenheit erreichen. Es gibt aber auch Mütter, welche die Nanny als Stellvertretung ihrer selbst verstehen, als Person, welche intuitive und natürliche Entscheidungen ohne ihre Anleitung treffen kann.

Die Nanny: eine Betreuungsform im Trend

Nannies sind populärer denn je. Einer der Hauptgründe dürfte darin liegen, dass Kita-Plätze für gut verdienende Paare so teuer geworden sind. 3'800 bis 5'000 CHF kostet eine Vollzeit-Nanny etwa im Monat, weshalb es sich teilweise ab zwei, mit Sicherheit jedoch ab drei Kindern lohnen kann, eine solche zu engagieren. Gerade deshalb dürfte auch das «Nanny-Sharing» – d.h. d mindestens drei Familien gemeinsam eine Nanny engagieren, welche bis zu max. vier Kinder in einem Haushalt betreuen darf – so gefragt sein.

Eine Nanny ist zudem für Eltern mit anspruchsvollen Berufen und langen Arbeitszeiten flexibler als eine Kita und auch in der Lage, kranke Kinder zu betreuen. Oft hat sie eine relativ grosse Lebenserfahrung und eine pädagogische Ausbildung. Wie viele Nannies es in der Schweiz gibt, ist nicht bekannt, weil sie nicht systematisch erfasst werden.

Fazit: Über die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit dem intensiven Muttersein

Eigentlich ist es sonderbar: Frauen konnten sich noch nie so entfalten wie heute, gleichzeitig standen sie noch nie so unter Druck, gute Mütter zu sein. Diesen Druck machen sie sich nicht selbst, vielmehr ist er das Ergebnis unserer gesellschaftlichen und kulturellen Normen, welche intensive Mutterschaft mit dem Bild der guten Mutter gleichsetzt.

Deshalb ist es unangemessen, von Frauen lediglich zu fordern, Mutterschaft einfach etwas gelassener zu nehmen (Badinter, 2010) oder – wenn auch nur vorübergehend – gar auf die Berufstätigkeit zu verzichten oder die Väter mehr einzuspannen (Stamm, 2018, in Druck). Genauso unangemessen erscheint der Trend, dass einzelne Frauen oder Frauengruppen nun beginnen, sich über «das ganze Gerede um uns Mütter» zu mokieren und endlich in Ruhe gelassen werden möchten. Zwar ist dies eine nachvollziehbare Reaktion auf die immer wiederkehrenden Diskussionen um die Vereinbarkeitsfrage und die damit verbundenen Belastungen. Doch Frauen, welche sich vor allem abschotten, klinken sich aus der Auseinandersetzung mit einem Problem aus, das sie selbst betrifft. Es geht ja keinesfalls einfach darum, dass sich Mütter, die ihre Kinder intensiv bemuttern, unbedingt verändern sollen, sondern, dass sie sich mit der Dynamik und den Auswir-

kungen ihres Tuns auf sich selbst, die Kinder, die Familie und die Zusammenarbeit mit der familienergänzenden Kinderbetreuung auseinandersetzen. Erst dann sollten sie eine eigene Position beziehen.

Um solche Dynamiken im Hinblick auf die Anstellung einer Nanny geht es im nächsten Briefing Paper.

Weiterführende Literatur

Badinter, E. (2010). *Der Konflikt: Die Frau und die Mutter*. München: Beck.

Ennis, L. R. (Ed.) (2016). *Intensive mothering. The cultural contradictions of modern motherhood*. Bradford: Demeter.

Hays, S. (1996). *Cultural contradictions of motherhood*. New Haven: Yale University Press.

Hüther, G. & Hauser, U. (2013). *Jedes Kind ist hoch begabt. Die angeborenen Talente unserer Kinder und was wir aus ihnen machen*. München: Knaus.

Stamm, M. (2016). *Lasst die Kinder los! Warum entspannte Erziehung lebensstüchtig macht*. München: Piper.

Stamm, M. (in Druck). *Neue Väter brauchen neue Mütter. Weshalb das eine ohne das andere nicht zu haben ist*. München: Piper (erscheint am 1. August 2018).

Briefing Paper 2: Schattenmütter und ihre schwierige Rolle

Früher hiessen sie Dienstmädchen, heute nennt man sie Kinderfrauen oder Nannies. Quer durch die Geschichte hindurch ist ihnen eigen, dass sie Mütter während ihrer beruflichen Abwesenheit vertreten. Deshalb werden sie auch Schattenmütter, manchmal auch Zweitmütter, genannt (MacDonald, 2011). In diesem Briefing Paper wird der aktuelle Wissensstand über sie zusammengefasst.

Von Winston Churchill bis Mary Poppins

Kinderfrauen haben eine lange Geschichte – die längste in Grossbritannien. Winston Churchill ist ein Paradebeispiel für die Bedeutung ihrer Arbeit. Von ihm wissen wir, dass er seine berufstätige Mutter selten sah und eine Nanny deshalb zu seiner Zweitmutter wurde. Zeit seines Lebens verehrte er sie enorm. Noch nach ihrem Tod bezahlte er die frischen Blumen auf ihrem Grab, und bis er starb, hatte er auf seinem Nachttisch ein Portrait von ihr stehen.

Mary Poppins ist die berühmteste Nanny aller Zeiten. Millionen von Menschen haben dieses Musical mit Julie Andrews in der Hauptrolle im Kino gesehen, und auch heute noch gibt es viele Musicals hierzu. Im Mittelpunkt steht das Kindermädchen Mary Poppins, das für die Kinder Jane und Michael Banks sorgt. Anfangs sind alle Familienmitglieder von ihren aussergewöhnlichen Methoden überrascht. Doch besonders die Kinder schliessen Mary schnell ins Herz, fühlen sich endlich verstanden und erleben mit ihr zahlreiche zauberhafte Abenteuer. Auch die Eltern erkennen bald, dass das Kindermädchen nicht nur ihren Kindern wohl tut, sondern auch ihnen selbst.

Die Nanny- Lösung: alles andere als elitär

Heute ist jede Fremdbetreuung – sei sie in einer Kita, bei einer Tagesfamilie, den Grosseltern oder eben in Obhut einer Nanny – nicht mehr nur darauf ausgerichtet, Kinder sicher zu behüten und zu pflegen, sondern sie ebenso zu fördern und zu stimulieren.

Dass die Nanny-Betreuung im Hause der Familie immer beliebter wird, hat nicht nur finanzi-

elle Gründe, weil sie mit den Kosten einer Kita schnell einmal mithalten kann. Sie ist auch Teil einer Strategie, das Kind auf sein Temperament und seine Persönlichkeitsmerkmale abgestimmt und individuell betreuen zu können, ihm aber auch eine gute Förderung zukommen zu lassen. Die Nanny muss deshalb gut ausgebildet und eine gepflegte Erscheinung sein, über soziale und intellektuelle Kompetenzen verfügen und zur Familie passen. Solche Nannies werden in die Familienumgebung eingebunden, manchmal aber gleichzeitig auch zum verlängerten Arm der Mütter.

Schattenmütter als Modelle für die Kinder

Die meisten Kinderfrauen sind verantwortlich für die Befriedigung der kindlichen Bedürfnisse, die Förderung von sozialen, intellektuellen und emotionalen Kompetenzen.

Häufig geht dabei vergessen, dass jede Schattenmutter auch als Modell wirken kann. In dem Ausmass, wie sie Betreuungsaufgaben übernimmt, überträgt sie ihre eigenen Vorstellungen von Lebensbewältigung, Einstellungen und Verhaltensweisen auf die Kinder, auch dann, wenn dies die Mütter eigentlich gar nicht möchten. Selbstverständlich können sie dies korrigieren, doch gerade Nannies mit einer zeitlich umfassenderen Anstellung üben oft einen spezifischen Reiz auf Kinder aus, nicht zuletzt deshalb, weil sie spüren, dass ihre Mamas und Papas von der Präsenz der Kinderfrau abhängig sind (Souralová, 2015).

Die Nanny-Black Box

Über Nannies – und über Schattenmütter – wissen wir sehr wenig, obwohl diese Art von delegierter Mutterschaft in immer mehr Familien zur Norm wird. Das ist erstaunlich. Logischerweise ist auch die Forschung bescheiden, und es finden sich keine deutschsprachigen Studien und sehr wenig anglo-amerikanische Untersuchungen. Dementsprechend stehen kaum pädagogische und psychologische Theorien zu Schattenmüttern zur Verfügung (Ausnahme: Coles, 2015).

Warum dem so ist – darüber kann nur spekuliert werden. Möglicherweise hat es mit der Ideologie der intensiven Mutterschaft zu tun. Wenn Mütter die wichtigsten Betreuungspersonen im Leben des Kindes sein sollen, so wird eher ausgeblendet, dass Schattenmütter manchmal auch eine positive Bedeutung im Leben der Kinder haben können.

Vielleicht ist die Absenz der Forschung aber ein lediglich historisches Ergebnis der idealisierten Kleinfamilie. Lange Jahrzehnte hat sie so gewirkt, als könne sie alle Bedürfnisse der Kinder und der Mütter abdecken. Wenn nun mit der Delegation der Betreuung die Kinder auch von familienexternen Personen geprägt werden, dann wird das Konzept der Kleinfamilie auf die Probe gestellt.

Schwierige Aufgaben von Nannies

Nicht wirklicher Teil der Familie zu sein, aber eben doch mehr als eine Angestellte, idealisiert und manchmal auch dämonisiert – die Nannies haben keine einfache Aufgabe. Fragt man im Bekannten- und Freundeskreis nach, dann wird schnell deutlich, dass jede Diskussion um Nannies starke Emotionen hervorruft. Oft geht es dabei um die Finanzen («Könnt Ihr euch denn eine Nanny leisten?») oder um die Intimität («Ich könnte nie eine fremde Frau mit meinen Kindern bei mir zu Hause allein lassen»).

Interessanterweise wird die schwierige Aufgabe der Kinderfrau im Hause der Auftraggeberin kaum einmal zur Diskussion gestellt. Von Nannies wird ein Spagat erwartet. Einerseits sollen sie eine emotionale Beziehung zu den betreuten Kindern aufbauen, andererseits aber nie den Platz der Mutter streitig machen. Eine Schattenmutter muss im Leben der Mütter gleichzeitig präsent und abwesend sein, unsichtbar werden und verblassen, wenn sie nicht gebraucht wird. Niemals darf sie eine Bedrohung für die mütterliche Identität als primäre Betreuungsperson werden.

Deshalb soll eine Nanny in der Lage sein, die ihr anvertrauten Kinder den Vorstellungen ihrer Arbeitgeberin entsprechend zu behandeln.

Entwickeln sich die Kinder jedoch nicht wie erwartet oder binden sie sich zu sehr an die Nanny, dann muss sie damit rechnen, durch eine andere ersetzt zu werden. Das ist letztlich das Los vieler Schattenmütter, die lange Jahre diese Tätigkeit ausüben.

Fazit: Die unterschlagene Bedeutung der Kinderfrau

Delegierte Mutterschaft hat zur Folge, dass es eine oder mehrere konstante Betreuungsperson/en im Leben der Kinder gibt, die möglicherweise wichtige Figuren werden – ob Nanny, Grossmutter oder Kita-Erzieherin spielt keine Rolle. Sowohl im psychologischen Denken als auch in Erziehungsratgebern wird diese Tatsache oftmals missachtet. Die Rede ist zwar immer von Qualität, von Feinfühligkeit oder emotionaler Zugewandtheit etc., doch meist ist damit die Mutter gemeint. Selten liest man auch etwas über die Bedeutsamkeit einer Kinderfrau im Leben der Kinder. Meist werden Mütter idealisiert und überhöht – vielleicht, damit sie kein schlechtes Gewissen haben sollen.

Doch mit der Fremdbetreuung im eigenen Zuhause entstehen neue Beziehungen und nicht selten auch neue Konflikte. Darum geht es im nächsten Briefing Paper.

Weiterführende Literatur

Coles, P. (2015). *The shadow of the second mother. Nurses and nannies in theories of infant development.* New York: Routledge.

Macdonald, C. L. (2011). *Shadow Mothers. Nannies, Au Pairs, and the Micropolitics of Mothering.* Berkeley: University of California Press.

Souralová, A. (2015). *New Perspectives on Mutual Dependency in Care-Giving.* Farnham: Asgate.

Briefing Paper 3: Beziehungen zwischen Müttern und Schattenmüttern

Die delegierte Betreuung im eigenen Heim ist eine valable Alternative im Vergleich zu den traditionellen Modellen kindlicher Fremdbetreuung. Welches Betreuungsmodell auch gewählt wird, es ergeben sich immer bestimmte Beziehungsstrukturen. Obwohl auch in einer Kita oder Tagesfamilie feste Beziehungen bestehen, ist die Nanny-Beziehung eine besondere Form, weil es um die Kinder in den eigenen vier Wänden geht. Solche Beziehungen sind anspruchsvoll. In diesem Briefing Paper wird darüber berichtet.

Kinderbetreuung generiert (ungleiche) Beziehungen

Jede Nanny-Betreuungslösung generiert eine Beziehung zwischen Frauen, weil ihr Hauptinhalt die Beziehung zwischen Betreuungsperson und Kind resp. Kindern ist. Die Dynamik kann hierarchisch, asymmetrisch und unterordnend oder partnerschaftlich sein (Macdonald, 2011).

Sobald es um ein bezahltes Berufsverhältnis zwischen Auftraggeberin (Mutter) und Auftragnehmerin (Kinderfrau) geht, wird die Beziehung zwischen den beiden speziell. Zwar geht es vordergründig um eine häusliche Dienstleistung, hintergründig aber um Liebe, Zuneigung, Pflichterfüllung und manchmal auch um Konkurrenz.

Solche Beziehungen können auch verwandtschaftlicher Art sein. Doch gestalten sich in solchen Fällen die gegenseitigen Abhängigkeiten anders, vor allem wenn es sich um keine ökonomische Beziehung handelt, sondern um emotionale oder intergenerationale Abhängigkeiten (z.B. Verwandte oder Grossmütter, welche die Kinder unentgeltlich im Hause der Familie betreuen).

Mutter und Nanny: Auftraggeberin und Auftragnehmerin

Betreuungsarbeit durch eine Nanny erfordert emotionale Bindungen und Investitionen. Deshalb stellt jedes Vertragsverhältnis zwischen der Mutter als Auftraggeberin und der

Nanny als Auftragnehmerin eine Herausforderung für beide Seiten dar.

Mütter als Chefinnen müssen das Wohlergehen ihrer Kinder und die eigenen Wünsche und Erziehungsvorstellungen an eine kompetente Kinderfrau im Blick haben, aber auch deren Lohnforderungen mit den finanziellen Familienverhältnissen abgleichen. Nannies wiederum haben neben den Salärforderungen auch bestimmte Vorstellungen von Erziehung und Betreuung und nutzen deshalb ihre Anstellung als Mittel, um die eigenen und vielleicht von der Chefin abweichenden Vorstellungen ihres «Mutterns» (Chodorow, 1985) umzusetzen.

Dies trifft besonders dann zu, wenn Nannies und Mütter nicht aus den gleichen Milieus kommen und sie je unterschiedliche Perspektiven und Wertvorstellungen über Erziehung und Kinderbetreuung mitbringen. Auch in dieser Hinsicht müssen Mütter und Nannies Wege finden, wie sie den Wünschen und Vorstellungen der anderen Seite entsprechen können, ohne dass sie ihre eigenen Überzeugungen und Prinzipien aufgeben.

Das Dilemma der Nannies

Die Anstrengung, Anerkennung und Respekt für ihre Arbeit zu finden, führt Nannies oft in ein Dilemma. Wenn sie sich wie Professionelle geben, dann negieren sie den Altruismus, den sie als Betreuerinnen so hoch gewichten. Definieren sie sich jedoch als «ähnlich wie die Mutter», spielen sie ihre vielleicht professionellen Fähigkeiten herunter. Dazu kommt, dass das Auftragsverhältnis in einem privaten und nicht in einem öffentlichen Raum stattfindet und Mütter eine Nanny oft explizit nicht als «Angestellte» betrachten (wollen). Die Prinzipien in der Familie sind diejenigen von Emotion und Liebe. In dieses Muster muss die Nanny als bezahlte Auftragnehmerin irgendwie eingebunden werden. Mütter als Auftraggeberinnen sind dann nicht selten schockiert, wenn sie merken, dass ihre Nanny vor allem auch wegen des Geldes arbeitet (Tronto, 2002).

Zudem hat der Status des Quasi-Familienmitgliedes zur Folge, dass die Nanny in die Details des Lebens ihrer Auftraggeber Einsicht erhält. Das ist einer der Gründe, weshalb das Kontrollniveau manchmal hoch ist.

Fazit: Die Bedeutung der Beziehung zwischen Müttern und Schattenmüttern

Mütter delegieren Arbeiten an Nannies und können trotzdem ihre Position als erste Betreuerin aufrechterhalten. Nannies werden zum Medium, durch das die Kindererziehungsstrategien und -überzeugungen ihre Anwendung finden. Eine Nanny gilt als Verlängerung der Arbeitgeberin, manchmal aber auch als Professionelle mit einem eigenen Erziehungsstil.

Die Delegation von Mutterschaft etabliert eine Beziehung zwischen zwei Frauen und den zu

betreuenden Kindern. Die Nanny leistet in erster Linie eine Art Betreuungsprodukt, dessen Fundament die Beziehungsmuster sind. Die Qualität der Beziehung basiert auf der Qualität der Arbeit. Deshalb macht ein nicht kleiner Teil der mütterlichen Arbeit die Unterstützung und Unterhaltung der Betreuungsbeziehung aus.

Weiterführende Literatur

Chodorow, N. (1985). *Das Erbe der Mütter*. München: Frauenoffensive.

Macdonald, C. L. (2011). *Shadow Mothers. Nannies, Au Pairs, and the Micropolitics of Mothering*. Berkeley: University of California Press.

Tronto, J. C. (2002). The «Nanny» Question in Feminism. *Hypatia*, 17, 2, 34-49.

Briefing Paper 4: MARY POPPINS – Die Sicht der Mütter



Unsere Studie MARY POPPINS untersuchte die Delegation der mütterlichen Arbeit an Dritte. Diese umfasst die alltäglichen Leistungen in Betreuung, Pflege und Unterstützung. Im Mittelpunkt der Studie standen die Einschätzungen von Müttern und Nannies im Hinblick auf die Zusammenarbeit, die Betreuung der Kinder und die Beziehungen zueinander.

Die Datengrundlage

Die in den nächsten drei Briefing Papers dargestellten Ergebnisse basieren auf einer zweifachen Online-Befragung in den Jahren 2017 und 2018 mit identischem Inhalt. An der ersten Befragung nahmen 23 Nannies und 21 Mütter teil. Die zweite Befragung wurde im Rahmen einer studentischen Qualifikationsarbeit durchgeführt und umfasste 87 Nannies und 99 Mütter. Insgesamt verfügen wir somit über eine Stichprobe von 110 Nannies und 120 Mütter. Beide Gruppen sind intern und extern voneinander unabhängig.

Die Mütter waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 33 und 48 Jahre alt. Alle lebten mit dem Vater ihrer Kinder zusammen. Diese waren zwischen 0.5 und 12 Jahren alt, und die Kinderanzahl betrug durchschnittlich 2.2 Kinder. Mehr als 90 Prozent der Kinder waren im Vorschulalter.

Die Paare verfügen über hochqualifizierte Ausbildungen. 25 Prozent haben einen Dokortitel, 60 Prozent einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, 15 Prozent eine höhere Ausbildung und 25 Prozent einen Berufsabschluss.

Die Arbeitspensen der Mütter schwankten zwischen 20 Prozent und 100 Prozent. Drei Viertel arbeiteten zwischen 40 Prozent und 70 Prozent. Von den Vätern waren 88 Prozent Vollzeit berufstätig und 12 Prozent Teilzeit. Dennoch übernahm mehr als die Hälfte von ihnen regelmässig einen Anteil der Kinderbetreuung (durchschnittlich 8.9 Std. pro Woche).

Die Nannies waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 22 und 67 Jahre alt. 52 Prozent verfügen als höchstem Bildungsabschluss über eine Berufslehre, davon 33 Prozent einen Abschluss als Fachfrau Betreuung. 28 Prozent haben eine höhere Fachausbildung absolviert, 7 Prozent ein Studium, das sie jedoch nicht abgeschlossen haben und 13 Prozent eine andere Ausbildung.

Zum Zeitpunkt der Befragung war das Arbeitspensum der Nannies sehr unterschiedlich. 25 Prozent arbeiteten weniger als 10 Stunden, 65 Prozent mehr als 25 Stunden und 10 Prozent sogar mehr als 40 Stunden. Jede zweite Nanny war ausschliesslich bei einer Familie angestellt. 25 Prozent arbeiteten bei zwei Familien und der Rest bei drei oder sogar vier Familien. Alter und Anzahl der betreuten Kinder waren ähnlich divers wie in der Mütterstichprobe.

Die ideale Nanny: Merkmale und Rolle

Die Kernaufgaben der Nanny sehen alle befragten Mütter im Spielen und dem Begleiten der Hausaufgaben, sofern die Kinder schon in der Schule sind. Weiter gehören meistens die Zubereitung der Mahlzeiten, Haushaltsarbeiten wie die Wäsche erledigen oder Einkaufen dazu.

Um einem idealen Anforderungsprofil zu genügen, muss eine Nanny vielfältige Soft Skills mitbringen. Drei Merkmale, die von 75 Prozent der befragten Mütter genannt wurden, stehen im Mittelpunkt: Empathie, Bereitschaft zur Selbstreflexion und zeitliche Flexibilität. Dazu kommen Fähigkeiten wie sich auf die Familie einstellen und sich in dieses System einfügen zu können, Freude an der Arbeit mit Kindern zu haben und die Fähigkeit, eine stabile Beziehung zu ihnen aufzubauen. Ferner ist es für fast die Hälfte verpflichtend, dass die Nanny in der Nähe wohnt und bereit ist, am Abend oder am Wochenende hin und wieder zu arbeiten. Sie soll auch «am gleichen Strick ziehen» wie die Eltern und deren Werte und Regeln vertreten.

Welche professionellen Skills muss eine Nanny mitbringen, damit sie angestellt wird? In erster Linie sind es eine grosse Erfahrung, gute Refe-

renzen sowie eine pädagogische Ausbildung (vgl. Tabelle 1). Eine Kinderfrau, die von sich lediglich sagen kann, dass sie Kinder mag und sie gut versteht, hat kaum Berufschancen.

Tabelle 1: Professionelle Skills als Anstellungsbedingung

Standards	Prozent (Mehrfachnennungen)
Grosse Erfahrung	68%
Gute Referenzen	57%
Pädagogische Ausbildung	53%

In Briefing Paper 3 ist deutlich geworden, dass Mütter die Rolle der Nannies sehr unterschiedlich definieren. Um ihre Positionierung besser zu verstehen, legten wir den Teilnehmerinnen drei Varianten vor, die sie durch eine eigene Beschreibung ergänzen konnten: die Rolle der Stellvertreterin, die Rolle des dritten Elternteils und die Rolle der Auftragnehmerin mit beschränkten Pflichten (Abbildung 1).

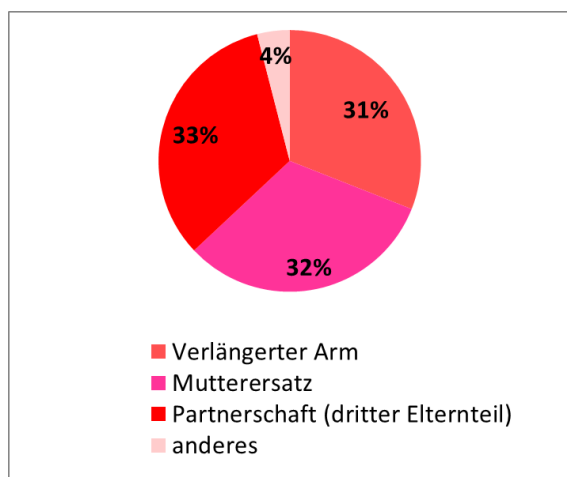


Abbildung 1: Nanny-Rolle aus Müttersicht

Die drei Rollenzuschreibungen finden etwa gleich viel Anklang. 33 Prozent der Mütter gaben an, die Nanny sei so etwas wie ihr verlängerter Arm (Auftragnehmerin mit beschränkten Pflichten), 32 Prozent wählten die Variante Nanny als Mutterersatz und 31 Prozent bezeichneten die Nanny als so etwas wie der dritte Elternteil.

Wer die Nanny als Mutterersatz bezeichnet, ist überzeugt, dass sie zur Familie gehört und eine wichtige Erweiterung der Mutter ist. Dementsprechend sind solche Mütter überzeugt, dass die Nanny während ihrer Abwesenheit so handelt, wie sie selbst handeln würde. Die Beziehung zwischen beiden ist deshalb fast intuitiver

Natur und basiert auf einem grossen, gegenseitigen Vertrauen. Nannies dieses Typs erhalten uneingeschränkte und unkontrollierte Autonomie.

Anders hingegen die Mütter, welche den Job der Nanny als Auftragsarbeit mit beschränkten Pflichten verstehen. Diese Mütter sind in erster Linie darauf bedacht, der Nanny mit bestimmten Regeln gewisse eingeschränkte Aufgaben zuzuweisen. Den Nanny-Job sehen sie mehrheitlich als Ausführung ihres persönlichen Willens (eben als verlängerter Arm) und nicht als eigenständige Aktivität einer autonomen Person.

Mütter, welche der Nanny die Rolle des dritten Elternteils zusprechen, sind partnerschaftlich orientiert. Anders als Mütter, welche der Nanny blindlings vertrauen, ist die Rolle der Nanny und die Beziehung zu ihr durch ein Vertrauen gekennzeichnet, das aufgebaut worden ist, durch Autonomie, die jedoch auf einem klaren Pflichtenheft basiert sowie auf einer Kommunikation und Entscheidungsfindungen, die das Miteinander herausstreichen.

Beziehungsmuster

In Briefing Paper 3 war die Rede vom Begriff Betreuungsbeziehungen und der empirischen Tatsache, dass fremdbetreute Kinder je nach Betreuungsintensität mehr oder weniger oft solche Beziehungen eingehen. Deshalb ist auch von Interesse, welchen Beziehungsstil zwischen Nanny und Kindern die Mütter erwarten, manchmal sogar vorschreiben (Tabelle 2).

Tabelle 2: Von den Müttern erwünschte Beziehungsstile Nanny-Kind/er

Erwünschter Beziehungsstil	Prozent
Gleich innig wie zur Mutter	16%
Freundschaftlich, aber nicht innig	48%
Autoritativ (viel Zuwendung und Unterstützung, aber klare Grenzen und Regeln)	36%

Am deutlichsten erwünscht ist die freundschaftliche, aber nicht innige Beziehung (48%), gefolgt von der autoritativen Beziehung (36%), die von viel Zuwendung und Unterstützung geprägt, aber auch mit klaren Grenzen und Regeln verbunden ist. Der autoritative Erziehungsstil unterscheidet sich vom freundschaft-

lich-distanzierten Erziehungsstil. Ersterer ist vor allem geprägt durch das Ausmass an erzieherischem Einwirken auf das Kind, während letzterer in erster Linie auf Augenhöhe stattfindet und mit weniger regelgeleiteten Erziehungsmassnahmen einhergeht. Lediglich 16 Prozent der Mütter wünschen sich einen Beziehungsstil der Nanny, welcher gleich intensiv wie derjenige der Mutter ist.

Kontrolle und Auswechslung der Nanny

Wenn eine Mutter mehr als vier oder sogar acht Stunden von zu Hause weg ist – wie kann sie dann sicher sein, dass ihre Vorstellungen, Wünsche und Richtlinien umgesetzt werden? Um sich zu versichern, dass alles klappt, suchen viele Mütter nach bestimmten Kontrollmöglichkeiten mit dem Ziel, sich ohne oder mit möglichst wenig Angst sicher auf die Arbeit konzentrieren zu können.

Obwohl 1/3 der Befragten angegeben hat, die Nannies nicht zu kontrollieren, ist die Bandbreite von Kontrollchecks gross (Tabelle 3). Sie reichen von unerwartetem Nachhause kommen (10%), über Body Checks (Kontrolle, wie Kinder angezogen, gefüttert, gebadet und gesund sind, 18%), unerwartete Telefonate und Textnachrichten (21%) bis zur Befragung der (älteren) Kinder, der Putzfrau oder der Nachbarn (51%).

Tabelle 3: Ausmass der Kontrollchecks

Kontrollchecks	Prozent
Nachfrage bei den Kindern, der Putzfrau und Nachbarn	51%
Textnachrichten und Telefonanrufe	21%
Body Checks	18%
Unerwartetes Nachhause kommen	10%

Aber auch die Übergabe am Abend gilt als Kontrollmöglichkeit. «Ein voller Wäschekorb und ein leerer Kühlschrank sprechen für sich» meinte eine der Mütter.

Auffallend ist die relativ hohe Quote an Auswechslungsstrategien. Mehr als 50 Prozent der Mütter haben angegeben, eine Nanny schon ein oder mehrmals ausgewechselt zu haben. In 23 Prozent der Fälle liegt der Grund in der Qualität der Arbeitsleistung, z.B. in der Unzufriedenheit mit der Arbeitserledigung, der Pünktlichkeit oder der Einhaltung vereinbarter Re-

geln. Weit häufiger, d.h. in fast 50 Prozent der Fälle, sind Veränderungen in der Lebenssituation der Nannies verantwortlich für einen Wechsel, etwa eine berufliche Neuorientierung, ein Wohnortwechsel, eine Pensionierung oder eine Schwangerschaft. Rund ein Viertel der Mütter nannten auch persönliche Probleme der Nanny als Auswechslungsgrund sowie ihr Wunsch nach einem höheren Arbeitspensum, um den Lebensunterhalt besser bestreiten zu können.

Väter: Die Vermittler

Die Väter unserer Studie haben eher eine Hintergrundfunktion in Bezug auf die Nanny. 95 Prozent sind mit der Nanny-Lösung einverstanden, und über die Hälfte von ihnen hat sich auch an der Suche nach einer geeigneten Fachperson beteiligt.

Fast 80 Prozent der Mütter gaben an, dass sie selbst das Management übernehmen. Deshalb ist es auch wenig erstaunlich, dass sich fast vier von fünf Frauen für die Betreuungslösung und deren Folgen als hauptverantwortlich fühlen.

Doch Väter kommen in der Nanny-Frage auch spezifisch zum Zug und zwar vor allem als Vermittler. 70 Prozent der Mütter bestätigen, dass sie bei Schwierigkeiten mit der Nanny ihre Partner bitten, solche Probleme (Lohn, Verweigerung eines Auftrages etc.) zu lösen, auch dann, wenn der Grund des Konflikts vielleicht zwischen der Nanny und der Mutter entstanden ist. Die meisten Mütter befürchten nämlich, die Nanny könnte wegen des Konflikts erzürnt sein und ihren Zorn an den Kindern auslassen. In solchen Fällen wirkt der Vater wie ein Supervisor oder Mediator.

Vor- und Nachteile der Nanny-Lösung

Welches sind die Vor- und Nachteile der Nanny-Lösung? Mütter gaben zu beiden Fragen sehr ähnliche Antworten (vgl. Tabelle 4). Als Vorteile der Nanny-Lösung wurden am häufigsten (88%) die zeitliche Flexibilität ohne mobile Erfordernisse (Bringen und Abholen) genannt. Zudem können die Kinder im gewohnten Umfeld bleiben, ihre Freundschaften im Quartier pflegen und haben im Vergleich zu den Wechseln von Kindergarten / Schule / Kita / Hort und zurück eine konstante Betreuung (77%). Als weiteren Vorteil geben 73 Prozent die verein-

fachte Organisation an, weil die Stundenpläne der Kinder mit zunehmendem Alter immer unterschiedlicher werden und – besonders oft erwähnt – die Nanny auch dann kommt, wenn die Kinder krank sind. Zusammenfassend sehen Mütter das besondere Plus der Nanny-Lösung in der ruhigen und stabilen Situation, die den Kindern sehr zugute kommt.

Tabelle 4: Die drei grössten Vorteile der Nanny-Lösung

Vorteile	Prozent (Mehrfachnennungen)
Zeitliche Flexibilität, keine Mobilität	88%
Gewohntes Umfeld, Konstante Betreuung	77%
Vereinfachte Organisation, Konstanz bei Krankheit der Kinder	73%

Als nachteilig erachten die Befragten hauptsächlich drei Themen (vgl. Tabelle 5): die grundsätzliche Abhängigkeit von der Nanny als Einzelperson (76%); die Herausforderung, in die Rolle der Arbeitgeberin zu schlüpfen (61%) sowie die Macht der Kinder (51%).

Tabelle 5: Die drei grössten Nachteile der Nanny-Lösung

Nachteile	Prozent (Mehrfachnennungen)
Abhängigkeit von der Nanny, Zusammenbruch des Systems	76%
Rolle und Aufgaben als Arbeitgeberin	68%
Die Macht der Kinder	51%

Zwar bringt die Nanny-Lösung viel Flexibilität mit sich, doch wenn sie ausfällt, bricht das Familiensystem zusammen. 76 Prozent der Befragten nennen diesen Umstand als grössten Nachteil. Dazu kommt, dass mit der Anstellung einer Nanny ein grosser administrativer Aufwand verbunden ist, der auch eine Auseinandersetzung mit Arbeitsrecht und Sozialversicherungen erfordert. 68 Prozent der Mütter betonen dabei die Herausforderung, eine Füh-

rungsrolle übernehmen zu müssen, die je nach Nanny sehr zeitintensiv sein kann. Manchmal ist auch viel Beziehungsarbeit nötig, damit die Stimmung zwischen den beiden gut ist oder bleibt.

Fazit: Mütter managen das Nanny-Betreuungssystem

Es sind die Mütter welche die Nanny aussuchen und anstellen, die Zusammenarbeit und meistens die Übergabe organisieren, und sie kommen meist früher von der Arbeit nach Hause als die Väter, um die Nanny abzulösen. Doch Väter haben eine wichtige Rolle, wenn es um Konflikte oder schwierige Situationen geht. Ein Grossteil nimmt dann die Rolle des Vermittlers ein.

Zeitliche Flexibilität, der Verbleib der Kinder im gewohnten Umfeld sowie die beruhigende Wirkung der Nanny auf das Familiensystem sind die am meisten genannten Vorteile. Nachteilig ist hingegen, dass die Familie von einer einzigen Person abhängig ist und die Mütter sich in die Rolle der Arbeitgeberin einarbeiten müssen. Nicht zu unterschätzen ist auch die Macht der Kinder, weil sie sehr schnell spüren, wie wichtig die Nanny für die Eltern ist und man deshalb Mutter und Nanny gegeneinander ausspielen kann.

Das oft elitäre Image der Nanny-Lösung lehnen fast alle Mütter ab. Vielmehr unterstreichen sie, dass dieses Modell bei mehreren Kindern meistens nicht mehr kostet, als eine Kita oder der Hort. Und sie unterstreichen, dass die Vorteile mehr wiegen als die Nachteile.

Weiterführende Literatur

Macdonald, C. L. (2011). Shadow Mothers. Nannies, Au Pairs, and the Micropolitics of Mothering. Berkeley: University of California Press. V.a. Kapitel 6.

Briefing Paper 5: MARY POPPINS – Die Sicht der Nannies



Die Nanny-Lösung ist eine wichtige Form der delegierten Mutterschaft. Die Befragung von insgesamt 110 Nannies eröffnet uns Einsichten, wie die Nannies ihre Stellvertreterrolle wahrnehmen und wie sie mit den spezifischen Herausforderungen umgehen.

Warum arbeiten Nannies in diesem Beruf?

Fast alle (93%) Nannies beantworten diese Frage mit der Freude an der Arbeit mit Kindern und am Zusammensein mit ihnen. Sie empfinden ihren Beruf als bereichernd und schätzen die grosse Gestaltungsfreiheit, den Tagesablauf weitgehend selbst bestimmen zu können. Und ganz besonders geniessen sie es, die Entwicklung der Kinder zu begleiten und zu beobachten.

Auffallend ist, dass die 33 Prozent der Befragten mit einer Fachausbildung in Kinderbetreuung oder einer ähnlichen Ausbildung, meist auch Erfahrungen in einer Kindertagesstätte oder Spielgruppe haben und die Arbeitsbedingungen mit denen der Nanny vergleichen. Sie bezeichnen die Nanny-Arbeit als besser bezahlt, angenehmer, mit weniger Stress und Zeitdruck verbunden und mit genügend zur Verfügung stehender Zeit, sich dem einzelnen Kind zu widmen.

Das Aufgabenspektrum der Nanny

55 Prozent der Nannies betonen, dass sie freie Hand haben und nur ein paar Regeln beachten müssen, beispielsweise:

- bei kleinen Kindern auf geregelte Essenszeiten und Mittagsruhe achten;
- die Auswahl der Aktivitäten mit den Kindern in Einklang mit den von den Eltern vorgegebenen Regeln bringen oder in Absprache mit ihnen festlegen;
- wie oft die Kinder sich draussen bewegen und die Natur erleben, etwas basteln oder werken sollen und wie häufig man zusammen singt und musiziert.

In Tabelle 6 sind die Hauptaufgaben aufgeführt. Am häufigsten sind Bring- und Holdienste der Kinder zu Kursen, in die Kita, den Kindergarten oder die Schule (82%), gefolgt von Hygiene und Pflege (68%). Zum Thema Kochen berichten 65% der Befragten von bestimmten Vereinbarungen, was die Auswahl der Nahrungsmittel betrifft und wie oft und in welchen Mengen die Kinder Süssigkeiten geniessen dürfen. Deutlich seltener sind Putz- und Aufräumarbeiten (29%) oder Einkaufen (25%) sowie anstelle der Eltern, mit Lehrpersonen, anderen Fachkräften und Ärzten Gespräche zu führen (18%).

Tabelle 6: Hauptaufgaben der Nannies

Hauptaufgaben	Prozent (Mehrfachnennungen)
Putzen und Aufräumen	29%
Einkaufen	25%
Kochen	65%
Bring- und Holdienste	82%
Hygiene und Pflege	68%
Gespräche mit Lehrpersonen und anderen	18%

Kontrollmechanismen: eine Zumutung?

Auf die Frage, ob und wie Nannies von der Chefin kontrolliert werden, gibt es unterschiedliche Antworten. Etwas mehr als jede zweite Nanny gibt an, sie würde nicht kontrolliert. Doch mehr als 40 Prozent geben detaillierte Hinweise über Kontrollmechanismen (Tabelle 7).

Tabelle 7: Kontrollstrategien der Mütter aus Sicht der Nannies

Kontrollstrategien	Prozent (Mehrfachnennungen)
Unerwartetes Nachhause kommen	22%
Anrufe und sms	40%
Nachfrage bei Dritten (Grosseltern., Putzfrau, Nachbarn etc., Kindern)	69%
Austauschgespräche	33%
Body Checks	32%

Jenseits der Austauschgespräche (die 33% der Nannies als heimliche Kontrollmechanismen und nicht als Kommunikation auf Augenhöhe betrachten) nennen sie unerwartetes Nachhause kommen (22%), Telefonanrufe/sms

(40%), Body Checks (32%; d.h. Kontrolle, ob und wie Kinder angezogen, gefüttert oder gebadet sind) sowie Befragungen Dritter inklusive der Kinder (69%).

Nannies sind sich solcher Strategien sehr bewusst und bezeichnen sie meist als Zumutung. Zu Beginn der Anstellung erachten sie ein Monitoring als normal, erwarten jedoch, dass ihnen dann ein gewisses Mass an Autonomie übertragen wird. In mehr als der Hälfte der Arbeitsverhältnisse setzen sich jedoch solche Kontrollmechanismen fort, weshalb Nannies ihren Status als professionelle Person abgewertet sehen.

Das Ideal des dritten Elternteils

Mehr als 90 Prozent der befragten Nannies empfinden ihre Arbeit als sehr erfüllend und von hohem moralischem Wert. Sie erziehen und betreuen gerne Kinder, und sie nehmen ihre Arbeit in der Regel nicht als degradierend wahr. Ihr Hauptziel ist es, eine befähigte und fürsorgliche Angestellte zu sein und nicht die Hilfskraft der Mutter

80 Prozent der Nannies fühlen sich als dritter Elternteil an die Kinder gebunden. In dieser Rolle erwähnen sie immer wieder ihr tiefes Verständnis für die betreuten Kinder und weshalb sie deren Bedürfnisse an erste Stelle setzen. Mit Blick auf die Aussagen der Mütter in Briefing 4 hat jedoch nur jede dritte Nanny die Rolle des dritten Elternteils inne und nur etwa ein weiteres Drittel hat die Möglichkeit, ihre Professionalität tatsächlich zu verwirklichen.

Das Herzstück: das Anerkennungsdefizit

Es zieht sich wie ein roter Faden durch die Bemerkungen der Nanny-Befragung: Zwar benennen die Befragten viele positive Seiten an ihrem Beruf, aber wenn sie sich beklagen, dann in erster Linie darüber, dass ihre Bedeutung für die Kinder nicht erkannt und zu wenig wertgeschätzt wird.

Zwar sind sich die meisten Nannies sehr bewusst, dass sie den Status der Mutter als primäre Bezugsperson zu schützen haben. Trotzdem wünschen sie sich nichts mehr, als von der Auftraggeberin stärker in ihrer Professionalität respektiert zu werden und deshalb auch die dafür notwendige Handlungsautonomie zu bekommen. Haben die Nannies einmal die famili-

ären Richtlinien für ihre Arbeit erhalten und sich in der Probezeit bewährt, möchten sie nicht konstant den Müttern rapportieren müssen und von ihnen kontrolliert werden, wie sie ihre Arbeit gestalten und die Kinder darauf reagieren.

Deshalb sind sie nicht selten frustriert, wenn sie spüren, nur ein Mosaikstein im gesamten Betreuungssystem zu sein. Vor diesem Hintergrund ist es wenig erstaunlich, dass sich Nannies vor allem über den Mangel an Anerkennung beklagen. Dieses Problem ist vor allem deshalb ein besonderes, weil gut ausgebildete Nannies gefragte Personen sind, die schnell auf einen anderen angesehenen Posten wechseln könnten, wenn sie wollten. Doch die gegenseitige Beziehung zwischen den Kindern und ihnen erschwert einen schnellen Wechsel, weshalb die Nannies den intensiven Wunsch haben, Mütter mögen den Wert ihrer Arbeit mehr anerkennen.

Es ist somit kaum übertrieben, aus Nanny-Sicht das Herzstück der Beziehung zur Mutter als Auftraggeberin zu einem grösseren Teil als Anerkennungsdefizit zu bezeichnen. Andererseits berichten auch 44 Prozent der Nannies positiv von Beziehungen zu den Auftraggebern und der Familie im Sinne des gegenseitigen Respekts und der Kooperation. Es zeigen sich somit auch eindeutig partnerschaftliche Beziehungsmuster.

Die Bindungsregel der Distanz

Nannies unterstreichen immer wieder, dass sie die biologischen Eltern nicht verdrängen oder gar ersetzen wollen. Drei Viertel wollen sich auch nicht zu sehr an die Kinder binden und sind auch dafür besorgt, dass Gleiches auch umgekehrt gilt.

Offenbar gibt es so etwas wie eine Distanz-Bindungsregel, welche die Beziehungsarbeit strukturiert und versichern hilft, dass die Nanny genug Wärme und Emotion zeigt, damit sich die betreuten Kinder geliebt fühlen und die Mutter mit der Qualität dieser Beziehung zufrieden ist. Gleichzeitig schützt die Regel der distanzierten Bindung davor, dass die Kinder eine zu starke Bindung an die Nanny entwickeln oder sogar der Eindruck entsteht, als würde sie den zentralen Platz in der kindlichen Welt einnehmen.

Drei Viertel der Nannies beugen solchen Bindungsgefahren vor, in dem sie den Kindern wiederholt erklären, warum sie da sind und nicht die Eltern und, dass diese sie sehr gerne haben. «Ich sage immer wieder mal: Mama ist die beste. Um dem Problem vorzubeugen» schrieb eine Nanny dazu.

Vor allem die erfahreneren Nannies erachten die Bindungsfrage als Teil des professionellen Berufsverhaltens. Deshalb begrüssen sie mehrheitlich, dass ihre Auftraggeber Grenzen festlegen, welche Zuständigkeiten in den Bereich der Mutter fallen (z.B. symbolische Aufgaben wie das Kind baden oder ein Lieblingswort, das nur sie verwendet) oder in den Bereich der Nanny (z.B. Vorbereitung auf die Rückkehr der Mutter, aber keine Einschlafrituale etc.).

Doch 25% der Nannies vermeiden emotionale Beziehungen zu den Kindern oder spielen sie herunter. Für diese Gruppe gilt eine solche Art von Bindung als Verstoss gegen die Verantwortlichkeiten der Nanny, nicht als Erweiterung der Mutter zu agieren.

Grosse und kleine Konflikte

In der Nanny-Befragung haben sich sehr ähnliche Konflikte herauskristallisiert wie dies in Briefing Paper 4 von der Mütter-Befragung berichtet worden ist.

So sind Probleme, welche den Arbeitsauftrag betreffen, äusserst selten, im Gegensatz zur Frage, auf welchen Werten basierend die Betreuungsrbeit geleistet werden soll. Zwar überlassen Nannies in 90 Prozent der Fälle in dieser Hinsicht der Mutter das Feld. Trotzdem beklagen 45 Prozent, dass ihre Chefin solche Diskrepanzen fast nie als das Problem erkenne, was es hauptsächlich ist: ein grundsätzlicher Konflikt über Mutterschaftswerte.

Andererseits, und gewissermassen gegenteilig, steht ein Konfliktherd bei 55 Prozent der befragten Nannies im Mittelpunkt, den man so kaum erwarten würde: die kleinen Streitereien respektive Problempunkte, wenn es um Schlafenszeiten, Spieltermine oder das Autofahren der Nanny geht.

Doch wäre es falsch, Nannies als besonders wählerische Berufsgruppe zu bezeichnen. Unsere Studie zeigt, dass auch solche Nannies, welche von vielen Konflikten berichten und mit

der Berufssituation unzufriedenen sind, nicht einfach so den Job quittieren – auch wenn sie wissen, dass sie als professionelle Berufsfrau begehrt sind. Dies hat mindestens zwei Gründe: Erstens sind sie darauf angewiesen, gute Referenzen von der Auftraggeberin zu bekommen. Deshalb bemühen sie sich um einen harmonischen Abgang. Ebenso oder sogar bedeutsamer sind jedoch die Beziehungen zu den Kindern. 85% der Nannies sagen, dass sie im Anstellungsverhältnis bleiben und die Arbeit nicht quittieren würden, weil sie den Kindern nicht schaden wollen.

Herausforderungen des Berufs

Als besonders herausfordernd bezeichnen 75 Prozent die oft langen Präsenzzeiten, 73% das Pflichtgefühl, die Familie auch dann zu unterstützen wenn man selber krank ist. Nannies wissen nur zu gut, dass die Familie sonst Probleme mit der Betreuung der Kinder hat. Allerdings führt dies dazu, dass Nannies arbeiten gehen, obwohl sie sich besser ausruhen sollten.

67 Prozent der Nannies bemängeln die soziale Anerkennung ihrer Tätigkeit. Nanny zu sein ist kein anerkannter Beruf, und es gibt auch keinen gesamtschweizerischen Nanny-Verband (wie z.B. bei den Spielgruppen), der die beruflichen Interessen vertreten würde.

Logischerweise setzt sich deshalb auch kaum jemand für systematische Weiterbildungsangebote ein, die sowohl der grundlegenden Tätigkeit der Nanny Rechnung tragen, aber sich auch an Fachpersonen mit einer Grundausbildung in Kinderbetreuung richten würden.

Ganz besonders hervorgehoben wird von 81 Prozent, dass es an der Zeit sei, die Nanny-Tätigkeit von anderen Tätigkeiten im Feld der Kinderbetreuung abzugrenzen. Eine Nanny ist kein Babysitter und auch keine Ersatzgrossmutter. Ein eigenständiges Profil der Nanny-Tätigkeit ist deshalb ein vielfach formulierter Wunsch der Befragten.

Fazit: Vom Anerkennungsdefizit bis zur Betreuungsbeziehung

Fast alle Nannies empfinden ihren Beruf als bereichernd und schätzen die grosse Gestaltungsfreiheit, ganz besonders die Möglichkeit, die Kinder in ihrer Entwicklung individuell zu begleiten.

Allerdings gibt es auch schwierige Berufsaspekte. Am häufigsten beklagten Nannies offene oder verborgene Kontrollstrategien der Chefin sowie ein Anerkennungsdefizit, wenn sie spüren, nur ein Mosaikstein im familiären Betreuungssystem zu sein.

Zwar weiss der Grossteil der Nannies, dass sie Macht haben, weil die Eltern eine stabile Betreuungssituation wollen. Genauso sind sie sich auch bewusst, dass die Betreuungsbeziehung zu den Kindern und von den Kindern zu ihnen eine professionelle Herausforderung ist. Viele

nennen deshalb die Beziehung zu den Kindern als doppelte Herausforderung: zum einen eine gewisse Distanz aufrecht zu erhalten, zum anderen im Falle eines Abgangs den Kindern nicht zu schaden.

Weiterführende Literatur

Macdonald, C. L. (2011). *Shadow Mothers. Nannies, Au Pairs, and the Micropolitics of Mothering*. Berkeley: University of California Press. Va. Kapitel 8.

Briefing Paper 6: MARY POPPINS – Intensive Mutterschaft: Nannies und Mütter im Vergleich



Kennzeichnend für die Beziehung von Müttern und Nannies ist die Konzentration auf das intensive Muttersein, obwohl beide Gruppen teilweise etwas anderes darunter verstehen und verschiedene Ideale darüber haben, was gute Mutterschaft ausmacht. Diese empirische Tatsache ist bisher kaum diskutiert worden.

Erstaunlicherweise sind solche sich widersprechenden Ideologien im Diskurs um die frühkindliche Bildung und die Rolle der familienergänzenden Betreuung bisher kaum diskutiert worden. Aus diesem Grund haben wir der Mütter- und der Nanny-Gruppe einen Katalog zur intensiven Mutterschaft mit 20 zu bewertenden Aussagen vorgelegt¹. Es konnten mittels einer Faktorenanalyse fünf Dimensionen herausgefiltert werden:

- die Überzeugung, Mütter seien von Natur aus der fürsorglichste Elternteil («Essentialismus»; Dimension 1)
- die Ansicht, für Mutterschaft gäbe es keine befriedigendere Bezeichnung als «Erfüllung» (Dimension 2)
- das Bestreben der Mütter, die Kinder konstant zu stimulieren und zu fördern (Dimension 3)
- die Überzeugung, Mutterschaft sei der härteste Job der Welt (Dimension 4)
- die Wichtigkeit, dass Mütter ihr Leben rund um die Bedürfnisse der Kinder arrangieren (Dimension 5)

Nachfolgend werden diese fünf Dimensionen mit den dazu gehörenden Items diskutiert und die Beurteilungen von Müttern und Nannies miteinander verglichen.

Gemäss Tabelle 8a haben beide Gruppen ein relativ fortschrittliches Mutter- und Väterbild, die Mütter deutlich ausgeprägter als die Nannies. Beide Gruppen vertreten die Ansicht, dass

es eher nicht die Natur ist, welche den Müttern eine a priori fürsorgliche Fähigkeit zu- und den Vätern abspricht. Trotzdem sind Nannies überzeugt, dass Kinder die Mutter mehr brauchen als den Vater. Mütter wiederum finden, Männer würden zu wenig anerkennen, dass Kindererziehung ein schwieriges Geschäft ist. Davon sind Nannies deutlich weniger überzeugt.

Tabelle 8a: Mutter als von Natur aus fürsorglichster Elternteil (Dimension 1) (M=Mütter, N=Nannies)

Items	M N=120	N N=110
Väter und Mütter sind gleichermassen fähig, ihre Kinder zu betreuen / für ihre Kinder zu sorgen.	3.49	3.18*
Obwohl es Väter oft gut meinen, sind sie in Erziehung und Fürsorge nicht so gut wie Mütter.	1.88	2.11
Männer anerkennen zu wenig, dass Kinder aufzuziehen schwierig ist und Geschick und Übung braucht.	2.78	2.38*
Obwohl Väter wichtig sind, brauchen Kinder die Mutter mehr.	2.49	3.03**
Dimension 1	2.66	2.76

1 = stimmt nicht, 2 = stimmt eher nicht, 3 = stimmt eher, 4 = stimmt genau; * p<.05; ** p<.01; *** p<.001

Tabelle 8b gibt Auskunft zu den Beurteilungen, inwiefern es für Mutterschaft keine befriedigendere Bezeichnung als «Erfüllung» gibt.

Tabelle 8b: Mutterschaft als Erfüllung (Dimension 2) (M=Mütter, N=Nannies)

Items	M N=120	N N=110
Kinder zu erziehen ist eine wenig honorierte Arbeit.	3.20	2.78**
Das eigene Baby in den Armen zu halten sollte bei einer Mutter tiefste Zufriedenheit auslösen.	2.73	3.02*
Eine Mutter sollte sich glücklich fühlen, wenn sie in die Augen ihres Kindes schaut.	2.58	2.85**
Mutter zu sein bringt die grösste Befriedigung, die man überhaupt erfahren kann.	2.78	3.01*
Dimension 2	2.80	2.91*

1 = stimmt nicht, 2 = stimmt eher nicht, 3 = stimmt eher, 4 = stimmt genau

¹ Das Messinstrument stammt von Liss et al. (2013).

Wie zu erwarten unterscheiden sich die beiden Gruppen voneinander. Mütter empfinden die Arbeit der Kindererziehung als eine wenig honorierte Aufgabe, während Nannies dies deutlich günstiger beurteilen. Betrachtet man hingegen die drei Items zu den emotionalen Aspekten der Mutterrolle, dann sind Nannies deutlich empathischer. Sie sind beispielsweise überzeugter, dass allein schon die Präsenz des Kindes bei der Mutter hohe Glücksgefühle auslöst und die Tatsache, Mutter oder Vater zu sein mit grösster Befriedigung verbunden ist.

Auch in der Frage, ob und wie Kinder gefördert werden sollen, vertreten beide Gruppen unterschiedliche Meinungen (Tabelle 8c). Auffallend ist die im Vergleich zu den Nannies eher kritische Einstellung der Mütter. Der frühen Förderung gegenüber sind die Nannies weniger zurückhaltend, in der Tendenz aber auch kritisch eingestellt. Deutlich stärker sind sie jedoch der Ansicht, dass Talente der Kinder in besonderen Förderkursen entwickelt werden sollten – und noch ausgeprägter – dass Eltern das werdende Kind schon in der Schwangerschaft stimulieren sollen.

Tabelle 8c: Konstante Stimulierung und Förderung (Dimension 3) (M=Mütter, N=Nannies)

Items	M N=120	N N=110
Kinder sollen möglichst früh gefördert werden (z.B. Förderkurse).	1.61	1.86*
Die Talente der Kinder sollen in besonderen Förderkursen entwickelt werden.	1.89	2.20**
Eltern sollten schon in der Schwangerschaft beginnen, das werdende Kind zu stimulieren (mit ihm sprechen, klassische Musik laufen lassen etc.)	1.67	2.26***
Dimension 3	1.72	2.10**
1 = stimmt nicht, 2 = stimmt eher nicht, 3 = stimmt eher, 4 = stimmt genau		

In Briefing Paper 1 sind die internationalen Forschungsergebnisse zur Dominanz des Erziehungsstils der intensiven Mutterschaft diskutiert worden. Dabei wurde auch herausgestrichen, wie anspruchsvoll und aufreibend Erziehungsarbeit auf einer solchen Basis ist. Deshalb ist von Interesse, wie Mütter und Nannies diesen Erziehungsstil einschätzen. Tabelle 8d weist nach, dass die Unterschiede auch in dieser Hinsicht deutlich sind.

Tabelle 8d: Mutterschaft als härtester Job der Welt (Dimension 4) (M=Mütter, N=Nannies)

Items	M N=120	N N=110
Als Mutter hat man nie Zeit für sich selber.	2.72	2.39***
Es ist härter, eine gute Mutter zu sein als ein CEO (Unternehmenschef).	2.87	2.51*
Kindererziehung ist der herausforderndste Job der Welt.	3.31	3.17*
Um eine gute Mutter zu sein, braucht eine Frau viele Fähigkeiten.	2.94	2.73*
Auch wenn eine Mutter nicht mit ihren Kindern zusammen ist, sollte sie ständig an sie denken.	1.22	1.61**
Erziehungsarbeit ist aufreibend.	3.67	3.12***
Dimension 4	2.72	2.59*
1 = stimmt nicht, 2 = stimmt eher nicht, 3 = stimmt eher, 4 = stimmt genau		

Mütter erachten den Mutterschaftsjob als sehr herausfordernd und aufreibend. Die beiden Items hierzu bekommen die höchste Zustimmung der gesamten Skala. Eine gute Mutter zu sein bringt aber auch mit sich, wenig Zeit für sich selbst zu haben. Obwohl auch die Nannies Erziehungsarbeit als aufreibenden und harten Job verstehen, unterscheiden sie sich im Ausmass deutlich von den Müttern. Erstaunlicherweise vertreten Nannies auch seltener die Meinung, dass es viele Fähigkeiten brauche, um eine gute Mutter zu sein. Möglicherweise ist dies ein Ausdruck ihrer Überzeugung, dass die Mutter von Natur aus die fürsorglichere Person ist und ihre Fähigkeiten angeboren sind (Tabelle 8a). Vor diesem Hintergrund scheint auch die Antwort der Nannies stimmig, Mütter sollten ihren Mutterschaftsjob priorisieren und auch während der Berufsarbeit an die Kinder denken.

Dimension 5 stellt das Kind ins Zentrum. Ähnlich wie in Dimension 3 (Förderung des Kindes) unterscheiden sich die beiden Gruppen in allen Bereichen. Nicht ganz unerwartet ist dabei, dass auch hier die Nannies die Bedürfnisse der Kinder deutlich stärker in den Mittelpunkt stellen als Mütter. Nannies zeigen eine kindzentriertere Haltung und vertreten auch expliziter die Meinung, der kindliche Zeitrhythmus solle eine grössere Priorität haben als der Zeitplan der Mutter.

Tabelle 8e: Das Kind im Zentrum (Dimension 5) (M=Mütter, N=Nannies)

Items	M N=120	N N=110
Die Bedürfnisse des Kindes sollten an erster Stelle stehen.	3.12	3.37*
Der Rhythmus des Kindes sollte eine grössere Priorität als der Zeitplan der Mutter haben.	2.40	2.73*
Kinder sollten im Zentrum der Aufmerksamkeit sein.	2.17	2.42**
Durchschnitt Dimension 5	2.56	2.84
1 = stimmt nicht, 2 = stimmt eher nicht, 3 = stimmt eher, 4 = stimmt genau		

Fazit: Die feinen Unterschiede zwischen Mutter und Nanny

Geht es um Ansichten und Überzeugungen rund um die Bedeutung von Mutterschaft, Erziehung und Förderung, so zeigen sich relativ deutliche Differenzen zwischen den Ansichten von Müttern und Nannies. Grundsätzlich sind beide Gruppen im Hinblick auf die Mutterrolle fortschrittlich eingestellt, die Nannies geringfügig traditioneller.

Die grössten Unterschiede zeigen sich in der Herausforderung durch die Familienarbeit, in der Anerkennung derselben durch die Männer sowie in der gesellschaftlichen Honorierung

und der damit verbundenen mangelnden Zeit für sich selbst. Diese Bereiche sind für die befragten Mütter eine deutlich grössere Belastung oder ein Kritikpunkt als für die befragten Nannies. Diese wiederum schätzen die Bedeutung der Kinder für die mütterliche Befriedigung markant höher ein als die Mütter selbst. Gleiches gilt für die Förderung des Kindes und seine Positionierung im Zentrum der Familie.

Solche Aussagen und Unterschiede sind nachvollziehbar, empfinden sich doch die meisten Nannies als Stellvertreterin und Mutterersatz, die ihre Arbeit sehr ernst nimmt. Offenbar glauben aber trotzdem nicht alle an ihre Dienstleistung, zumindest weist die Aussage darauf hin die während den Datenerhebungen von verschiedenen Nannies gemacht wurde: «Meine eigenen Kinder würde ich niemals einer fremden Person überlassen.»

Weiterführende Literatur

Liss, M. et al. (2013). Development and Validation of a Quantitative Measure of Intensive Parenting Attitudes. *Journal of Child and Family Studies* 22, 621-636.

Briefing Paper 7: Bilanz und eine Empfehlung



Dieses Dossier hat sich einem bisher kaum untersuchten und wenig diskutierten familienergänzenden Betreuungssystem gewidmet, das jedoch relativ weit verbreitet ist: der Nanny-Lösung. Fälschlicherweise wird dieses Modell oft als elitär verschrien, doch zeigt die Praxis, dass eine Nanny für mehrere Kinder meistens nicht teurer ist als wenn sie eine Kita besuchen. Die befragten Mütter in unserer Studie MARY POPPINS erachten es als grossen Vorteil, dass eine Nanny die Hektik des Familiensystems abtempiert, weil die Kinder zu Hause im gewohnten Umfeld betreut werden, auch im Krankheitsfall. Diese Tatsachen dürften Gründe dafür sein, dass die Anzahl der Familien, welche ein solches Modell wählen, in den letzten Jahren stark angestiegen ist.

Basis der MARY POPPINS-Studie bildete die Befragung von 120 Müttern und 110 Nannies zu verschiedenen Themen. Im Mittelpunkt standen ihre Einschätzungen der Zusammenarbeit, der Betreuung der Kinder und der Beziehungen zueinander.

Nachfolgend werden die fünf wichtigsten Ergebnisse diskutiert und abschliessend eine Empfehlung im Sinne eines «Good-Practice-Nanny Modells» formuliert.

Fünf Hauptergebnisse

Unsere Studie ist keine repräsentative Untersuchung. Deshalb dürfen die Ergebnisse nicht generalisiert werden. Im Hinblick auf zukünftige Untersuchungen haben sie eher Pilotcharakter.

Die befragten Mütter und Nannies konnten uns wichtige Daten liefern und Anhaltspunkte geben, wie das Betreuungsmodell als Nanny-Lösung weiterentwickelt werden könnte. Die fünf Hauptergebnisse betreffen zunächst die Mütter, sodann die Nannies.

- **Intensive Betreuung:** Mütter stellen keine Nanny an, weil sie besonders vermögend sind oder die Nanny-Lösung als die simpelste betrachten. Es geht ihnen vor allem

darum, dass ihre Kinder intensiv betreut werden und alles so verläuft, wie wenn sie als Mutter selbst zu Hause wären. Zudem wollen sie zumindest teilweise Spannungen und Konflikte etwas abbauen, welche mit einer Kita-Platzierung entstehen können. Auf diese Weise können sie sich auch vor der Etikette der Rabenmutter schützen, die nach wie vor bei einer (intensiven) Kita-Betreuung immer wieder auftaucht.

- **Der unterschiedliche Status der Nanny:** Für viele Mütter ist es wichtig, dass sie trotz Berufstätigkeit die primäre Bezugsperson der Kinder bleiben. Dies ist einer der Gründe, weshalb sie der Nanny einen bestimmten, insgesamt jedoch unterschiedlichen Status zusprechen. Innerhalb unserer Stichprobe lassen sich drei Typen unterscheiden:
 - Mütter, die sich besonders um ihre primäre Positionierung sorgen, geben der Nanny am ehesten den Status der *Auftragnehmerin mit beschränkten Pflichten* (31%). Ferner verwenden sie bestimmte Kontroll- und Überwachungsstrategien sowie detaillierte Stundenpläne mit genauen Vorgaben, welche Aufgaben wie wann und warum erledigt werden sollen. Nannies fühlen sich oft unter Druck, die Anweisungen zu befolgen und sich an die vereinbarten Regeln zu halten.
 - Fast diametral hierzu kann eine Nanny agieren, welche den Status des *dritten Elternteils* innehat (32%). Solche Auftraggeberinnen pflegen einen partnerschaftlichen Stil. Sie sind überzeugt, dass die Nanny zur Familie gehört und eine wichtige Erweiterung derselben ist. Deshalb basiert die Beziehung auf gegenseitigem Vertrauen, das kontinuierlich aufgebaut worden ist. Die Nanny hat viel Autonomie, die jedoch auf einem Pflichtenheft basiert. Kommunikationsstrukturen und Entscheidungsfindungen zeugen vom partnerschaftlichen Miteinander.
 - 34 Prozent der Mütter versehen die Nanny mit einer Mutterersatz- oder *Stellvertreterrolle*. Eine Mutter formuliert dies so: «Sie ist mein zweites Ich, und sie handelt während meiner Abwesenheit genau so wie ich handeln

würde.» Die Beziehung zwischen den beiden ist intuitiv und basiert auf einem grossen, gegenseitigen Vertrauen. Nannies haben eine uneingeschränkte und unkontrollierte Autonomie.

- *Das Dreieck Mutter-Kind(er)-Nanny:* Die Nanny leistet so etwas wie ein Betreuungsprodukt. Dabei geht oft vergessen, dass feste Beziehungen ein Beiprodukt dieser Betreuungsleistung sind. Solche Beziehungen betreffen nicht lediglich Mütter und Nannies, sondern ebenso – und vor allem – Nannies und Kinder.

Kind-Nanny Beziehungen können intensiv sein, je nach Höhe der zeitlichen Präsenz der Nanny in der Familie und Absenz der Mutter. Viele Nannies haben deshalb so etwas wie einen Standard etabliert: die Regel der distanzierten Bindung.

- *Die Regel der distanzierten Bindung:* Neben dem komplizierten Status in der Familie müssen Nannies mit vielen Emotionen leben. Sie verschenken ihr Herz an die Kinder und leiden, wenn sie sich von einer Familie verabschieden müssen. Viele versuchen, dem vorzubeugen. Gerade erfahrene Nannies erachten die distanzierte Bindungsregel als professionelles Berufsverhalten. Sie klären mit den Eltern zusammen genau ab, was in ihren Zuständigkeitsbereich fällt und was nicht. Andere Nannies versuchen auch, die Bindung unsichtbar zu machen und emotionale Beziehungen generell zu vermeiden.
- *Das Anerkennungsdefizit:* Man kann das Glas immer als halbvoll (=positiv) oder als halbleer (=negativ) betrachten. Dies gilt auch für das Ergebnis, wonach ca. jede dritte Mutter ein partnerschaftliches Verhältnis zur Nanny hat, die anderen zwei Drittel nicht. Von diesen zwei Dritteln beklagen sich viele Nannies, nämlich 85 Prozent, über ein Anerkennungsdefizit. Dieses Defizit beinhaltet konstante Arbeitskontrollen, rigide Richtlinien, minutiöse Rapporte an die Mutter, oder das Gefühl lediglich ein Mosaikstein im gesamten Betreuungssystem zu sein.

Dieses Problem ist keine marginale Angelegenheit. Weil die meisten Nannies gut ausgebildet sind, gelten sie als gefragte Personen, die schnell auf einen anderen angesehenen Posten wechseln könnten – wenn sie wollten. Aber die Beziehung zwischen den Kindern und ihnen erschwert einen schnellen Wechsel. Das ist ein wichtiger Grund, für den intensiven Wunsch

vieler Nannies, die Mutter möge den Wert ihrer Arbeit anerkennen.

- *Die Macht von Nannies und Kindern:* Solche Gründe geben aber gleichzeitig dem Phänomen Raum, dass Nannies und Kinder Macht haben. Für Nannies gilt dies, weil sie wissen, dass Eltern eine stabile Betreuungssituation brauchen und deshalb die Nanny nur wenn unbedingt nötig auswechseln wollen. In Konfliktsituationen kommen sie ihr deshalb eher entgegen, um die gute Beziehung zu den Kindern nicht zu gefährden. Eine oft gewählte Strategie ist auch der Einsatz des Vaters als Vermittler und Schlichter.

Genauso verfügen Kinder über eine gewisse Macht. Sie spüren wie Seismographen, dass die Nanny für die Eltern eine besondere Bedeutung hat. Und ist die Beziehung zwischen Mama und Nanny etwas fragil oder sind die Rollen nicht genau geklärt, dann versuchen Kinder auch mal, die Nanny auszutricksen, sie zu etwas zu bewegen oder von ihr etwas zu bekommen, das ihnen eigentlich nicht zustehen würde.

Empfehlung: Eine partnerschaftlich professionelle Beziehung

Wer die Nanny-Lösung wählt, delegiert einen Teil der Verantwortung an eine «Schattenmutter» im eigenen Heim. Ausgehend von den Hauptergebnissen unserer Studie werden nachfolgend vier Kriterien formuliert, welche eine partnerschaftlich-professionelle Beziehung zwischen Müttern als Auftraggeberin und Nannies als Auftragnehmerin erlauben. Eine solche Beziehung wird als «Good Practice» empfohlen. Basis hierfür ist das Bewusstsein der Mütter, dass sie – je nach der Höhe des zeitlichen Nanny-Engagements – an ihrem Anspruch arbeiten müssen, immer und durchgehend die primäre Person im Leben der Kinder zu sein. Wer daran zu arbeiten versucht, dem gelingt es besser, die Nanny als ebenbürtige Professionelle zu behandeln.

Damit ein partnerschaftliches Modell gelingen kann, muss die Nanny die notwendigen Voraussetzungen hierfür erfüllen und ein Pflichtenheft vorhanden sein, das Arbeit, Betreuung, Fürsorge sowie Nähe- und Distanzverhalten regelt.

Vier Standards

Beziehungen, die tendenziell partnerschaftlich ausgerichtet sind, eröffnen einen neuen Weg zur Delegation von Mutterschaft via Nanny-Lösung. Nachfolgend werden vier Standards formuliert, welche diesem Ideal etwas näher kommen können. Sie umfassen vier Bereiche: Vertrauen, Autonomie, Zwei-Weg-Kommunikation und geteilte Entscheidungsfindung. In Tabelle neun werden die Merkmale dieser Standards vergleichend mit den anderen beiden Modellen (Nanny als verlängerter Arm der Mutter mit beschränkten Aufgaben sowie Nanny als Mutterersatz).

Tabelle 9: Standards des partnerschaftlichen Modells im Vergleich zu den anderen Modellen

Merkmale	Verlängerter Arm	Mutterersatz	Partnerschaft
Vertrauen	beschränkt	vorausgesetzt	gegenseitig erworben
Autonomie	begrenzt	unbegrenzt	verhandelt
Kommunikation	Ein-Weg	unnötig	Zwei-Weg
Entscheidungsfindung	durch Mutter	delegiert an Nanny	gegenseitig

- **Standard 1 – Erarbeitetes Vertrauen:** Partnerschaftlich ausgerichtete Nanny-Lösungen sind von Vertrauen und gegenseitiger Anerkennung geprägt. Die Aufmerksamkeit der Mutter gegenüber der Nanny als eigenständige Person und die Wertschätzung ihrer beruflichen Fähigkeiten sind eine grundlegende Quelle, welche eine Vertrauensbeziehung entstehen lässt. Vertrauen wächst über die Zeit und zwar auf drei Wegen:
 - durch die Wertschätzung der Fähigkeiten der Nanny;
 - durch eine zunehmende Autonomie und die Überzeugung, dass die Nanny diese nicht missbraucht;
 - durch Zwei-Weg-Kommunikation, welche ein besseres gegenseitiges Verstehen erlaubt.
- **Standard 2 – Autonomie:** In partnerschaftlicher orientierten Anstellungsverhältnissen schenken Mütter den Nannies nicht nur viel Vertrauen, sondern auch viel Autonomie. Dabei geht es jedoch keinesfalls darum, möglichst ein identisches Verhalten aufzubauen. Partnerschaftlich eingestellte Mütter empfinden Unterschiede eher als

bereichernd und weniger als Gefahr. Die Autonomie basiert in solchen Beziehungen somit weniger auf Ähnlichkeiten als auf dem Wissen über die Unterschiede und dem Umgang damit.

- **Standard 3 – Zwei-Weg-Kommunikation:** Partnerschaftlich eingestellte Mütter fragen die Nanny auch um Rat, weil sie diese als alternative Quelle von Information und Expertise ansehen und deshalb ihr gegenüber keine Vorbehalte haben. Daraus resultiert eine Zwei-Weg-Kommunikation, die jedoch die Mutter als letzte Entscheidungsträgerin nicht schmälert. Eine kontinuierliche Interaktion und die Bereitschaft zum gegenseitigen Lernen sind die wesentlichsten Kennzeichen einer erfolgreichen und professionellen Beziehung.
- **Standard 4 – Geteilte Entscheidungsfindung:** Ein wesentliches Element ist die teilweise gemeinsame Entscheidungsfindung. Natürlich gibt es Dinge, welche Eltern selbst entscheiden müssen und sollen – meist das, was ihre Erziehungs- und Betreuungsphilosophie betrifft – doch gibt es auch Aspekte, welche das Aufwachsen der Kinder selbst betreffen und Nannies deshalb genauso gut wie die Eltern Vorschläge für Entscheidungen machen können.

