AUS-, WEITER- & FORTBILDUNG 01.03.2026

Familie gründen in der Weiterbildungszeit



EIN SPANNUNGSFELD VOLL POSITIVER ENERGIE

Die Entscheidung, eine Familie zu gründen, ist naturgemäß hochgradig individuell. Sie hängt von Lebensumständen, Partnerschaft und persönlicher Gesundheit ab. Reine Privatsache ist sie jedoch nicht. Gerade in der eng getakteten Zeit der chirurgischen Weiterbildung besteht eine unauflösbare Verzahnung von Berufs- und Privatleben.

Spannungsfeld chirurgische Weiterbildung und Familie

Die chirurgische Weiterbildung verlangt jungen Ärztinnen und Ärzten ein hohes Maß an Engagement ab. Lange Arbeitszeiten, unvorhersehbare OP-Dauern, Dienste und ein permanenter Leistungsanspruch prägen den Alltag. Das Erfüllen des Weiterbildungskatalogs erscheint unter den heutigen Rahmenbedingungen – zunehmende Arbeitsverdichtung, überbordende Bürokratie, ökonomischer Druck und fortschreitende Ambulantisierung – deutlich schwieriger als früher [1]. Operationszeiten sind rar und kostbar. Zusätzlich fällt in diese Phase für viele Chirurg:innen der Wunsch nach Gründung einer Familie. Dadurch können weitere Schwierigkeiten entstehen und der Kinderwunsch trifft vielerorts auf strukturelle Bedingungen, die die Vereinbarkeit erschweren.

Ständig unter Strom: Zwischen Klinik und Betreuungseinrichtungen

Mit der Geburt eines Kindes verändert sich der berufliche Alltag grundlegend. Der Arbeitstag beginnt bereits vor dem Eintreffen in der Klinik: Pünktlich das Haus zu verlassen, Kinder in den Kindergarten und die Schule zu bringen und ohne Verspätung bei der Arbeit zu erscheinen ist im Grunde genommen eine organisatorische Meisterleistung. Wird ein Kind krank, müssen Betreuungslösungen gefunden oder kurzfristig Kind-krank-Tage organisiert werden.

Am Nachmittag können unvorhergesehene Ereignisse wie verlängerte Operationen oder akute Notfälle dazu führen, dass man in Kita oder Hort anrufen und um Verständnis für das Zuspätkommen bitten muss.

Der große Unterschied zum Leben ohne Kinder ist der des ausbleibenden Feierabends und der begrenzten Möglichkeit der Erholung. Denn nach getaner Arbeit im Krankenhaus oder Praxis beginnt die „Nachmittagsschicht“: Kinderturnen, Hausaufgaben, Musikunterricht statt Ausruhen, Sport oder der Blick in den OP-Atlas. Die Doppelbelastung erfordert eine hohe Anpassungsfähigkeit und eine kontinuierliche Abstimmung mit dem Partner oder der Partnerin.

Zwischen den Polen Elternzeit, Teilzeit und operativer Weiterbildung

Eltern stoßen in chirurgischen Abteilungen häufig auf strukturelle Hürden. Insbesondere Chirurginnen sind im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft häufig von Einschränkungen der operativen Tätigkeit betroffen. Pauschale OP-Verbote oder unzureichende individuelle Gefährdungsbeurteilungen führen nicht selten zu einem Verlust operativer Erfahrung, was einen deutlichen Karriereknick bedeuten kann [2].

Durch Elternzeit-bedingte Pausen verlängert sich die Weiterbildung und im Vergleich zu kinderlosen Kolleg:innen wird die Facharztreife eventuell später erreicht. Väter sehen sich noch immer mit Unverständnis aufgrund veralteter Rollenbilder konfrontiert, wenn sie einen Eltern- oder Teilzeitantrag einreichen.

Teilzeitmodelle werden zwar zunehmend nachgefragt, sind jedoch vielerorts noch nicht ausreichend in Weiterbildungskonzepte integriert. Gleichzeitig zeigen bestehende Modelle, dass operative Weiterbildung auch in reduzierter Arbeitszeit möglich ist, sofern eine Abteilung sich darauf einstellt [3].

Kolleg:innen ohne Kinder absolvieren ihre Weiterbildung zwar häufig schneller, legen dadurch früher die Facharztprüfung ab und werden vielleicht eher in höhere Positionen berufen. Doch macht das kinderlose Kolleg:innen automatisch zu besseren Chirurg:innen? Oder entwickeln Ärzt:innen mit Familie andere, ebenso wertvolle Kompetenzen?

Da steckt Energie drin: Organisationstalent und Effizienz

Der Alltag mit Kindern erfordert ein nicht enden wollendes Maß an Flexibilität. Die Anforderungen führen dazu, dass Chirurg:innen mit Kindern frühzeitig ein ausgeprägtes Organisationstalent entwickeln, welches ihnen im Arbeitsalltag hilft. Zeitfenster werden präzise genutzt, Abläufe vorausschauend geplant und Prioritäten klar gesetzt. Unproduktive Leerlaufzeiten kann man sich nicht leisten, wenn der Feierabend pünktlich sein soll, um rechtzeitig bei der Kita zu sein.

Auch Entscheidungsprozesse verändern sich: Was wirklich relevant ist, wird schneller erkannt, weniger Wesentliches konsequenter ausgeblendet. Diese Fokussierung wirkt sich nicht nur positiv auf den Arbeitsalltag aus, sondern kann auch die Qualität der ärztlichen Tätigkeit steigern. Effizientes Arbeiten wird zur Notwendigkeit – und zugleich zur hilfreichen Kompetenz.

Hinzu kommt, dass die Vereinbarkeit von Familie und chirurgischem Beruf ein hohes Maß an Verlässlichkeit und Verantwortungsbewusstsein erfordert. Termine müssen eingehalten, Übergaben sorgfältig vorbereitet und Abwesenheiten frühzeitig kommuniziert werden. Ärzt:innen mit Kindern sind daher in der Planung und Umsetzung ihrer Aufgaben häufig besonders zuverlässig, da ungeplante Verzögerungen direkte Auswirkungen auf das familiäre Umfeld haben.

Nicht zuletzt stärkt die familiäre Verantwortung soziale Fertigkeiten wie Empathie, Kommunikationsfähigkeit und Konfliktmanagement. Diese Fähigkeiten sind im klinischen Alltag – im Umgang mit Patient:innen, Angehörigen und interprofessionellen Teams – von erheblichem Wert. Organisationstalent und Effizienz sind somit keine bloßen Bewältigungsstrategien, sondern entwickeln sich zu Kernkompetenzen im Verlauf der Weiterbildung.

So können Kinder tatsächlich dazu beitragen wertvolle Kompetenzen zu entwickeln, die zwar nicht im Logbuch abgefragt werden aber gute Chirurg:innen ausmachen.

Anziehungskraft für motiviertes Personal: Ein familienfreundlicher Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann unterstützend auf eine gelungene Vereinbarkeit hinwirken. Was Eltern fehlt, ist Zeit. Der Tag müsste so oft eigentlich mehr als 24 Stunden haben, um allen Aufgaben gerecht zu werden. Im gemeinsamen Gespräch sollten individuelle Lösungen gefunden werden, die für Arbeitnehmer genauso wie für die Abteilung und den Rest des Teams passen. Bewährte Teilzeitmodelle müssen dabei nicht neu erfunden werden [3].

Ebenso wichtig sind ein verlässlicher Feierabend – für Teilzeit- wie für Vollzeitkräfte – und ein gut planbares, zumutbares Maß an Bereitschaftsdiensten. Familienfreundlichkeit entsteht nicht allein auf dem Papier, sondern zeigt sich im Alltag. Dienstpläne müssen realistisch gestaltet sein, Überstunden erfasst und zeitnah ausgeglichen werden. Eine verlässliche Planung schafft Vertrauen – besonders für Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist der Umgang mit Elternzeit und Teilzeit. Diese sollten nicht als Karriereknick gesehen werden, sondern als selbstverständliche und gleichwertige Arbeitsmodelle. Das gilt insbesondere für den Zugang zu OPs, Fortbildungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Teilzeit darf nicht automatisch bedeuten, fachlich weniger eingebunden zu sein oder geringere Aufstiegschancen zu haben.

Auch gut strukturierte Wiedereinstiege nach der Elternzeit machen einen großen Unterschied. Mentoring, klare Einarbeitungsphasen und eine schrittweise Rückkehr in den OP helfen dabei, Sicherheit zurückzugewinnen, ohne zu überfordern. Davon profitieren nicht nur die betroffenen Chirurg:innen, sondern letztlich auch die Patientensicherheit und das gesamte Team.

Werden diese Faktoren berücksichtigt, erhöht sich die Mitarbeiterzufriedenheit und der Arbeitgeber wird mit motiviertem Personal belohnt. Durch die eindeutige Positionierung mit einem Konzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergibt sich ein Wettbewerbsvorteil und langfristige Bindung von qualifiziertem Personal.

Kinderkriegen ist keine Privatsache

Deutschland steuert auf einen massiven Fachkräftemangel zu, während die Geburtenzahlen weiter sinken. Schon heute ist der Nachwuchsmangel in der Chirurgie deutlich spürbar – bedingt durch Arbeitsverdichtung, ungünstige Arbeitszeiten und unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf [4].

Die Unterstützung und Förderung der Familiengründung von Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung ist daher nicht nur eine Frage der kurzfristigen Nachwuchssicherung in den chirurgischen Fächern. Sie ist vielmehr eine Aufgabe von langfristiger, gesellschaftlicher Bedeutung. Und wer sich für Kinder entscheidet, trifft eine Entscheidung, die der gesamten Gesellschaft zugutekommt.

Ein Plus: Arbeitsplatzsicherheit während der Elternzeit

Ein Vorteil der Familiengründung während der Weiterbildungszeit liegt in der vergleichsweise guten arbeitsrechtlichen Absicherung. Das Ärztliche Arbeitsvertragsgesetz regelt den Umgang mit befristeten Verträgen: Nach § 1 Abs. 4 ÄArbVtrG verlängert sich die Vertragslaufzeit um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit. Diese Absicherung fehlt bei vielen Facharztverträgen. Im ungünstigsten Fall kann ein Vertrag während der Elternzeit auslaufen – mit erheblichen persönlichen und finanziellen Unsicherheiten für die Betroffenen. Ein relevanter Vorteil also der Familiengründung während der Weiterbildungszeit.

Familiengründung und biologische Grenzen

Das Durchschnittsalter bei der Geburt des ersten Kindes steigt in Deutschland kontinuierlich. Erstgebärende sind laut Statistischem Bundesamt im Schnitt 30,4 Jahre alt [5], Akademikerinnen sogar 32,5 Jahre [6]. Viele Chirurg:innen planen die Familiengründung bewusst erst nach Abschluss der Facharztweiterbildung, um keine Verlängerung der Weiterbildungszeit in Kauf nehmen zu müssen. Dadurch fällt diese Lebensphase in das frühe bis mittlere vierte Lebensjahrzehnt oder nahe an das 40. Lebensjahr – eine Phase, in der bei sinkender Fertilität das Risiko für Schwangerschaftskomplikationen und Fehlgeburten zunimmt [7]. Der Verzicht auf ein Aufschieben des Kinderwunsches und die Realisierung während der Weiterbildungszeit kann diese Risiken minimieren. Und man darf sich bewusstmachen: Werde ich mich, am Ende meiner Karriere stehend, daran erinnern, ob ich meine Facharztprüfung ein paar Jahre früher oder später gemacht habe?

Leben mit Kindern – eine Empfehlung

Kinder bereichern das Leben. Sie haben einen unvergleichlichen Blick auf das Leben, lehren uns Achtsamkeit und Freude an den kleinen Beobachtungen des Alltags. Sie fordern uns und zwingen uns zur konstanten Selbstreflexion. Sie geben dem Leben einen Sinn, der es als komplett erscheinen lässt. Ja, sie machen uns zu glücklichen Menschen – und Chirurgen und Chirurginnen mit positiver Energie.

Das Berufsleben endet irgendwann. Das Privatleben geht weiter. Und wie wertvoll ist das Wissen, für die eigenen Kinder da sein zu können – auch dann noch, wenn unsere Patient:innen uns nicht mehr brauchen.

Literatur

[1] Hilienhof, A. Ärztliche Weiterbildung – Chirurgen schlagen Alarm. Dtsch Ärztebl. Online, Zugriff am 20.1.2026 unter https://www.aerzteblatt.de/news/aerztliche-weiterbildung-chirurgen-schlagen-alarm-a3080495-7c4d-4858-88e7-905f44fd3314

[2] Martin, M. Umfrage: Schwangerschaft setzt Ärztinnen unter Druck, Dt. Ärztebl. Online, Zugriff am 20.01.2026 unter https://www.aerzteblatt.de/news/umfrage-schwangerschaft-setzt-aerztinnen-unter-druck-720c25a3-a177-4613-bdc2-11f7aac31c76

[3] Samland M., Hofmann A. Arbeitszeitmodelle – ein Wunschkonzert? Ärzteblatt Sachsen, 11|2022

[4] Hofmann A, Samland M, Rosch L, Rommelfanger G. Quo vadis: New Work, Elternzeit, Wiedereinstieg und Teilzeit – Ergebnisse der Jahresumfrage des Jungen Forums O und U 2022. Z Orthop Unfall. 2023 Dec;161(6):599–602. German. doi: 10.1055/a-2151-7733

[5] https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/07/PD25_259_12.html), Zugriff am 20.01.2026

[6] https://www.bib.bund.de/Publikation/2024/pdf/Beguenstigt-eine-spaetere-Mutterschaft-die-kindliche-Entwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=1, Zugriff am 20.01.2026

[7] J Reproduktionsmed Endokrinol 2011; 8 (2): 112–22

Autor:in des Artikels



Dr. med. Lisa Rosch

Fachärztin für Orthopädie und Unfallchirurgie
Städtisches Klinikum Dresden
Leitungsteam OPidS

Rosch L: Familie gründen in der Weiterbildungszeit – Ein Spannungsfeld voll positiver Energie. Passion Chirurgie. 2026 März; 16(03/I): Artikel 03_02.