



Wenn Ruhezeiten – dann bitte richtig!

Wenn die Sonne lacht und die Urlaubszeit beginnt, wird regelmäßig von Mitgliedern der Wunsch an das Fitness-Studio herangetragen, den Vertrag für eine gewisse Zeit pausieren zu lassen. Aber wie ist die Rechtslage?

Die Rechtslage

Das Gesetz sieht einen Rechtsanspruch auf eine Ruhezeit nicht vor. Ein Fitness-Studiovertrag ist zunächst einmal ein Dauerschuldverhältnis und kann wie jedes Dauerschuldverhältnis aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden; anderenfalls ist es ohne Unterbrechung zu erfüllen. Allerdings kann zwischen den Vertragsparteien eine Ruhezeit – insbesondere als Argument der Kundenfreundlichkeit – individuell angeboten und dann auch vereinbart werden.

Die Vereinbarung

Dabei gibt es mehrere Gestaltungsmöglichkeiten: Zum einen kann bereits in den Vertrag bzw. die AGB eine entsprechende Klausel aufgenommen werden. Dabei zeigt die Erfahrung aber, dass es sehr auf den genauen Wortlaut ankommt, um Missverständnisse zu vermeiden. Das Studio kann entweder konkrete Szenarien schildern, bei deren Eintreten eine Ruhezeit zum Tragen kommt; möglich ist aber auch, dem Mitglied generell eine gewisse Zeit pro Vertragslaufzeit als Ruhezeit anzubieten, ohne dass es eines konkreten Grundes bedarf. Auf jeden Fall ist bei der Ausformulierung darauf zu achten, dass beim Mitglied, das ja ein Verbraucher ist, nicht der Eindruck entsteht, dass es beispielsweise bei einer lang anhaltenden schweren Krankheit nur einen Ruhezeitenanspruch hat, obwohl ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt.

Ruhezeit ohne Vertragsklausel

Natürlich kann das Studio auch ohne entsprechende schriftliche Regelung im Vertrag auf Anfrage rein aus Kulanz eine Ruhezeit mit dem Mitglied vereinbaren, z. B., wenn das Mitglied berufsbedingt für 3 Monate ins Ausland fährt.

Vorausgesetzt, es soll eine Ruhezeit vereinbart werden, so empfiehlt der DSSV dringend den Abschluss einer separaten Ruhezeitvereinbarung, der die individuellen Eckdaten zu entnehmen sind. Es ist nämlich beispielsweise ein gravierender Unterschied, ob während der Ruhezeit der Beitrag weitergezahlt wird oder ob auch die Zahlung ausgesetzt werden soll.

Weiterzahlung

In dem Fall, dass der Beitrag auch während der Ruhezeit weitergezahlt wird, wird üblicherweise vereinbart, die Dauer der Ruhezeit als Trainingsguthaben nach Ende der Laufzeit anzuhängen. Dabei gibt es aber im praktischen Leben eine Schwierigkeit: Es muss nämlich eindeutig vereinbart werden, ob die erworbene „Trainingsguthabenzeit“ direkt an die aktuelle (Erst-)Laufzeit angehängt wird oder ob der Vertrag regulär ohne Berücksichtigung der Ruhezeit zunächst weiterläuft und das Trainingsguthaben erst im Falle der Beendigung durch Kündigung ganz an das Ende der Vertragsbeziehung angehängt werden soll. Dies ist deshalb ein sehr entscheidender Unterschied, da sich in dem Fall, dass das Trainingsguthaben direkt an die aktuell laufende Vertragszeit angehängt wird, die Kündigungsfrist entsprechend nach hinten verschiebt, im anderen Fall aber nicht.

Ein weiterer Aspekt bei der Weiterzahlung der Beiträge trotz Ruhezeit wird dann deutlich, wenn ein Mitglied berechtigterweise krankheitsbedingt außerordentlich kündigt, noch bevor es in den Genuss des Trainingsguthabens kommt. Dann stellt sich die ganz praktische Frage, ob nicht seitens des Mitglieds ein Erstattungsanspruch der während der Ruhezeit weitergezählten Beiträge besteht, da ja das Studio anderenfalls etwas ohne Gegenleistung erhalten hätte.

Das Amtsgericht Berlin entschied 2014, dass ein Anspruch auf Erstattung seitens des Mitglieds, welches krankheitsbedingt während der Laufzeit kündigte, nicht bestand, da mit der durchgezählten Ruhezeit lediglich ein Anspruch auf bloßes Abtrainieren entstanden sei. Dieses Urteil gilt aber nicht in jedem Fall; es kommt jeweils auf die individuellen Vereinbarungen an. Fehlen klare Vereinbarungen, erfolgt im Streitfall eine Auslegung durch das jeweilige Gericht.

Aussetzung der Zahlung

Sofern vereinbart wurde, dass die Zahlung während der Ruhezeit ausgesetzt wird, entsteht kein Trainingsguthaben, sondern das Vertragsende verschiebt sich einfach nach hinten. Aber auch in diesem Fall ist anzuraten, das genaue Datum der nächstmöglichen regulären Beendigung und die verschobene Kündigungsfrist mit in die schriftliche Vereinbarung aufzunehmen, damit es insbesondere keine Diskussionen darüber gibt, wann denn nun genau die (nach hinten verschobene) Kündigungsfrist beginnt bzw. endet.

Exkurs: Ruhezeit bei Schwangerschaft

Die Rechtslage bei Eintritt einer Schwangerschaft ist uneinheitlich und höchstrichterlich noch nicht geklärt. Viele Gerichte sehen die Schwangerschaft allerdings nicht per se als Grund für eine außerordentliche Kündigung an, sondern halten eine Vertragsanpassung in Form einer Ruhezeit für angebracht. In diesem Zusammenhang gibt es ein sehr interessantes Urteil des Amtsgerichts Itzehoe:

In den Allgemeinen Geschäftsbedingungen eines Studios wurde für Frauen bei Eintritt der Schwangerschaft ein Ruhen des Vertragsverhältnisses ohne Beitragspflicht für längstens ein Jahr eingeräumt. Es folgt der Satz: „Die Mitgliedschaft verlängert sich um die Ruhezeit.“ Das Amtsgericht Itzehoe wertete die Verlängerungsklausel als „überraschende“ Klausel im Sinne des § 305c BGB mit der Folge, dass die Klausel nicht wirksam wurde und sich die Mitgliedschaft nicht um die Ruhezeit verlängerte.

Dieses Urteil macht einmal mehr deutlich, wie wichtig es ist, individuelle Vereinbarungen über etwaige Ruhezeiten im Einzelfall abzuschließen und von starren Regelungen im Vertrag beziehungsweise den Allgemeinen Geschäftsbedingungen abzusehen. ■



Andrea Elbl, DSSV-Juristin

Foto: Klaudia Lech

Fragen?

Zu allen rechtlichen Fragen rund um den Studioalltag bietet die Rechtsabteilung des DSSV im Rahmen einer bestehenden Mitgliedschaft die Möglichkeit, eine kostenlose rechtliche Erstberatung mit Einschätzung der Rechtslage zu erhalten, beispielsweise nach Erhalt einer Attestkündigung, zur Überprüfung von Vertragsklauseln oder zu arbeitsrechtlichen Themen.

Tel.: 040-766 24 00, E-Mail: dssv@dssv.de