

Schwarzbuch Fitness-Karriere 2026 – Konsolidierte Fassung

Herausgeber: Fit4work Gewerkschaft e. V., Lage (Lippe)

Status: Dossier systemischer Missstände (Stand: Mai 2026)

Einleitung

Dieses Dossier dokumentiert die systematische Ausbeutung, Bildungsentwertung und technologisch gestützte Zeitschinderei in der deutschen Fitnessbranche. Es belegt, wie Gewinne auf Kosten der Existenzgrundlage von Nachwuchskräften und akademischen Fachkräften maximiert werden.

1. Die „Working Poor“: Existenz am Limit

Fall Paul (Duale Studenten)

Paul arbeitet Vollzeit und studiert parallel Fitnessökonomie. Von seinem Nettoverdienst (648,00 €) bleiben nach Abzug der berufsbedingten Mobilitätskosten (405,00 €) lediglich **243,00 € zum Leben**. Ohne staatliches Wohngeld wäre seine Existenz nicht gesichert. Dies stellt eine faktische Subventionierung privater Lohnkosten durch den Steuerzahler dar.

Fall Frank E. (Auszubildende)

Der Auszubildende zum Sport- und Fitnesskaufmann hat nach Abzug fixer Kosten ein Restbudget für Ernährung von unter **200,00 €**. Während er Kunden zu einem gesunden Lebensstil berät, ist dieser für ihn selbst finanziell unerschwinglich. Die Ausbildung führt zudem oft direkt in eine „Mindestlohn-Falle“ nach dem Abschluss.

2. Die Sage-Systematik: Digitaler Lohnraub & Urlaubs-Willkür

Das Dossier entlarvt, wie Personal-Software (z. B. **Sage**) zur technologisch gestützten Zeitschinderei und Intransparenz zweckentfremdet wird:

- **Die Login-Falle (Rüstzeit):** Künstliche Beschneidung der Zeiterfassungsfenster (z. B. erst ab 7:55 Uhr bei Dienstbeginn um 8:00 Uhr). Notwendige Vorbereitungszeit (Umziehen, System-Check, Übergabe) findet somit unbezahlt statt. Dies widerspricht der BAG-Rechtsprechung zur objektiven Zeiterfassung.
- **Die Urlaubs-Diskrepanz:** In zugekauften GmbHs weist das System Sage oft 32 Urlaubstage aus. Diese rechtmäßigen Ansprüche werden von der Führungsebene eigenmächtig als „falsch“ deklariert und auf 27 Tage (+1 Geschenktag für den Geburtstag) gekürzt. Hier wird eine bewusste Zwei-Klassen-Gesellschaft zementiert.

3. Bildungsentwertung: Die „Funktions-Falle“

Fall Magda (Akademische Qualifikation)

Magda leitet einen Club mit einem Master of Science, verdient aber exakt so viel wie Kollegen ohne jeglichen Berufsabschluss. Die Branche nutzt eine „Funktions-Falle“, um akademische Qualifikationen finanziell zu ignorieren. Das Signal: Studium wird zur wertlosen Dekoration degradiert, was langfristig den Fachkräftestandard erodiert.

4. Missachtung des Arbeitsschutzes

- **Ergonomie (Dauerstehen):** Systematisches Verbot von Sitzgelegenheiten am Counter verstößt gegen die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und führt zu massiven Langzeitschäden.
- **Lärmschutz (Impulslärm):** Ungebremstes Knallen von Gewichtsstapeln im Freihandbereich erzeugt neurologischen Stress und Gehörgefährdung (Verstoß gegen LärmVibrationsArbSchV).

5. Scheinselbstständigkeit: Die „Selbstständigkeits“-Erklärung

Fall: Trainer unter Druck (§ 127 SGB IV)

Immer häufiger legen Studios ihren Trainerinnen und Trainern Erklärungen zur angeblichen Selbstständigkeit vor – oft mit Verweis auf § 127 SGB IV. Wer regelmäßig nach festen Kursplänen arbeitet, organisatorisch in den Studiobetrieb eingebunden und wirtschaftlich abhängig ist, gilt arbeitsrechtlich aber in der Regel als **abhängig beschäftigt**. Solche Konstruktionen verlagern unternehmerisches Risiko, Sozialabgaben und Absicherung einseitig auf die Beschäftigten.

Besonders kritisch: Viele Trainer schreiben nicht einmal eigene Rechnungen, sondern werden über Gutschriften direkt vom Studio abgerechnet – ein weiteres Indiz gegen eine echte unternehmerische Selbstständigkeit. Betroffene verzichten so faktisch auf zentrale soziale Absicherung:

- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Urlaubsansprüche
- Arbeitslosenversicherung
- ausreichende Rentenabsicherung

Fit4work rät dringend, solche Dokumente nicht unter Druck zu unterschreiben. Wer bereits unterschrieben hat, kann sich kostenlos und vertraulich an fit4work wenden – die Erstberatung erfolgt persönlich und ohne automatisierte Vorabprüfung.

Fit4work fordert das Ende dieser Rechtsunterwerfung durch verbindliche Tarifverträge und eine BAG-konforme Zeiterfassung ab Betreten des Betriebs.

6. Die Führungs-Falle: Wenn selbst der Studioleiter zum Risiko wird

Fall Mark M. (Studioleiter, § 127 SGB IV)

Mark M. (32) ist Studioleiter in einem großen Fitnessclub. Sein Vertrag verspricht ein Bruttogehalt von 3.550 € zzgl. Sachbezügen und einem monatlichen Bonus von 400 € – auf dem Papier 3.990 € brutto, netto bleiben ihm (Steuerklasse 1) rund 2.520 €. Eine Führungsposition, die nach Sicherheit aussieht. Tatsächlich bündelt sie gleich drei Fallen, die Mark unterschätzt hat.

Die Bonus-Falle: Der Bonus ist an strikte Kennzahlen gebunden, etwa Neumitglieder-Quoten. Läuft es im Club zwei Monate nicht perfekt, fällt der Bonus weg – während Marks Lebensstandard längst auf die vollen 2.520 € netto ausgelegt ist. Das finanzielle Loch ist vorprogrammiert.

Die Arbeitszeit-Falle: Mark führt ein Team, plant Schichten und trägt die Umsatzverantwortung. Rechnet man seine tatsächlichen 50+ Wochenstunden auf das Gehalt um, landet sein Stundenlohn erschreckend nah am Mindestlohn.

Die Status-Falle (§ 127 SGB IV): Mark ist voll in das Weisungssystem des Betreibers eingebunden, wird aber in rechtlichen Grauzonen geführt, um Sozialabgaben zu drücken. Kommt die Deutsche Rentenversicherung zur Prüfung, droht ihm als Studioleiter eine persönliche Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen – für die das Studio keine Haftung übernimmt.

Die Antwort von Fit4work: Vertrags-Check vor der Unterschrift, Absicherung über die Gruppen-Rechtsschutzversicherung und Begleitung bei der Statusfeststellung – bevor das Kind in den Brunnen fällt, nicht erst nach einem gerichtlichen Urteil. Die digitale Arbeitszeiterfassung der Fit4work-App macht zudem sichtbar, was Marks Arbeit tatsächlich wert ist. Mark ist kein Einzelfall. Er ist einer von vielen, die unter dem Deckmantel einer Führungsposition in einer finanziellen und rechtlichen Falle stecken. Fit4work fordert klare, sozialversicherungspflichtige Anstellungsverhältnisse auch für Führungskräfte – und ein Ende der Praxis, unternehmerische Risiken auf die Studioleiter abzuwälzen.