w wilmesmeyer

HOTELRECHT IN DER PRAXIS

Rechtssicher durch den Hotelbetrieb

Neun Checklisten aus der Beratungspraxis, für Hotelbetreiber, Eigentümer und Asset Manager.

9	4	22
Checklisten	Themenbereiche	Seiten

VIER BEREICHE, IN DENEN ES IM HOTELALLTAG TEUER WIRD

01 Hotelimmobilie & Pachtvertrag
Mietminderung bei Mängeln, Change-of-Control-Klauseln

02 Gäste, Buchungen & Zahlungen
Stornoklauseln, Hausverbot, manipulierte Rechnungen

03 Reputation & Außenauftritt
Fake-Bewertungen, EmpCo-Richtlinie

04 Personal & Arbeitsrecht
Stellenanzeigen, Probezeit und Wartezeit

Wilmesmeyer & Cie. Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Erfahrung aus mehreren tausend Fällen im Hotel- und Immobilienrecht

wilmesmeyer-recht.de
Stand November 2026

Was Sie in diesem Leitfaden finden

Neun Themen, die im Hotelbetrieb regelmäßig für Streit, Kosten oder Ausfälle sorgen. Jeweils mit der rechtlichen Einordnung und einer Checkliste, die Sie direkt im Haus durchgehen können.

01 Hotelimmobilie & Pachtvertrag

03 Hotelimmobilie mangelhaft. Mindern unabhängig von der Belegungsquote?

04 Change-of-Control-Klausel. Kündigung des Pachtvertrages bei Gesellschafterwechsel?

02 Gäste, Buchungen & Zahlungen

06 Ferienzeit, Stornozeit. Ist Ihre Stornoklausel rechtssicher?

07 Wann Hoteliers rechtssicher Hausverbot erteilen dürfen

09 Manipulierte Rechnungen. Warum die gehackte IBAN das Hotel Geld kostet

03 Reputation & Außenauftritt

11 Wie gehe ich gegen eine schlechte Google-Bewertung vor?

12 Achtung EmpCo-Richtlinie. Compliance-Checkliste für die Hotellerie

04 Personal & Arbeitsrecht

17 Stolperfalle Stellenanzeige. Rechtssicher formulieren

18 Warum nach der Probezeit nicht automatisch Kündigungsschutz besteht

Jedes Thema beginnt mit einer eigenen Überschrift und endet mit einer Checkliste, die Sie abhaken können. Läuft ein Thema über zwei Seiten, steht das oben auf der Folgeseite.

THEMA 01 VON 09

Hotelimmobilie mangelhaft: Mindern unabhängig von der Belegungsquote?

DER VERBREITETE IRRTUM

„Wenn das Hotel nicht ausgebucht ist oder Zimmer leer stehen, entsteht dem Hotelier doch kein echter Schaden durch einen Mangel, also kann er auch nicht mindern."

SO IST DIE RECHTSLAGE

Falsch gedacht. Die Mietminderung ist kein Schadensersatz, sondern eine automatische Reduzierung der Miete, sobald das Äquivalenzverhältnis gestört ist.

Der Mieter zahlt 100 % Miete für die 100 %ige Möglichkeit der Nutzung. Ob ein Gast im Zimmer schläft, der Mieter einer Wohnung im Urlaub ist oder die Büroimmobilie nachts leer steht, spielt für die Minderungsquote keine Rolle. Würde man die tatsächliche Nutzung heranziehen, würde das unternehmerische Betriebsrisiko, also die Auslastung, unzulässigerweise auf den Vermieter verlagert. **Kurz gesagt: Der Preis für ein defektes Hotelzimmer sinkt objektiv, egal ob die Buchungsquote bei 10 % oder 100 % liegt.**

CHECKLISTE · MINDERUNG RECHTSSICHER DURCHSETZEN

- ☑ **Mangel objektiv dokumentieren.** Unabhängig von der aktuellen Belegung den Mangel, etwa Heizungsausfall, Wasserschaden oder defekte Lüftung, per Foto, Video und Protokoll festhalten.
- ☑ **Unverzügliche Mängelanzeige.** Den Vermieter unverzüglich schriftlich nach § 536c BGB über den Mangel informieren und zur Behebung auffordern, mit Fristsetzung.
- ☑ **Nutzungseinschränkung definieren.** Feststellen, was vertraglich geschuldet ist und wie die Nutzbarkeit objektiv eingeschränkt ist, etwa 5 von 50 Zimmern wegen Schimmel nicht vermietbar, also 10 % der Fläche beeinträchtigt.

Fortsetzung von Seite 3 · Hotelimmobilie mangelhaft: Mindern unabhängig von der Belegungsquote?

- [x] **Minderungsquote unabhängig von der Belegung ansetzen.** Die Quote rein am objektiven Nutzwertverlust bemessen. Keine Variierung nach tagesaktuellen Buchungszahlen.
- [x] **Zahlung unter Vorbehalt.** Bis zur Klärung oder Behebung die Miete nur noch nachweislich unter Vorbehalt der Rückforderung zahlen, um Rechte nicht zu verlieren.

FAZIT FÜR DIE PRAXIS

Die Auslastung eines Hotels ist das alleinige unternehmerische Risiko des Mieters. Im Gegenzug ist die objektive Nutzbarkeit der Immobilie das Risiko des Vermieters. Liegt ein Mangel vor, sinkt der Mietwert, Belegung hin oder her.

THEMA 02 VON 09

Kündigung des Pachtvertrages bei Gesellschafterwechsel möglich?

GERICHT	AKTENZEICHEN	MASSSTAB
OLG Frankfurt a. M.	2 U 121/21	§ 307 BGB

Wer einen Miet- oder Pachtvertrag mit einer GmbH schließt, muss mit einem Wechsel der Gesellschafter rechnen. Häufig versuchen Vermieter oder Verpächter, sich über sogenannte Change-of-Control-Klauseln abzusichern. Sie wollen kontrollieren, wer hinter dem Vertragspartner steht und die Fäden in der Hand hält. Doch Vorsicht bei der Formulierung: Standard-Formulierungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen werden von Gerichten oft wegen des Verstoßes gegen AGB-Recht als unwirksam erklärt.

Fortsetzung von Seite 4 · Kündigung des Pachtvertrages bei Gesellschafterwechsel möglich?

DER FALL

In einem Pachtvertrag hieß es pauschal: „Bei Firmen gilt ein Wechsel des Inhabers oder eine Änderung der Rechtsform als Gebrauchsüberlassung. Die Einwilligung soll schriftlich erfolgen." Als bei der Pächter-GmbH die Anteile übertragen wurden, ohne den Verpächter zu informieren, sprach dieser die Kündigung aus.

DAS URTEIL

Die Kündigung war unwirksam. Eine solche Klausel ist als AGB wegen unangemessener Benachteiligung nach § 307 BGB unwirksam. Wer mit einer GmbH kontrahiert, weiß, dass sich deren Gesellschafterstruktur ändern kann. Ein pauschaler Zwang zur Zustimmung ohne berechtigtes Interesse schränkt den Pächter zu stark ein.

CHECKLISTE · WANN DIE KLAUSEL STANDHÄLT

- ☑ **Keine pauschale Gleichsetzung.** Ein Gesellschafterwechsel ist rechtlich keine Gebrauchsüberlassung an Dritte, da der Vertragspartner, die GmbH, identisch bleibt. Die Klausel muss den Gesellschafterwechsel explizit und präzise regeln.
- ☑ **Wichtiger Grund erforderlich.** Das Sonderkündigungsrecht oder die Verweigerung der Zustimmung darf nicht im freien Ermessen des Verpächters liegen. Es muss an einen wichtigen Grund gekoppelt sein, etwa drohende Insolvenz des neuen Gesellschafters, Wegfall von nötigem Fachwissen, Konkurrenzschutz oder das Unterschreiten bestimmter Bonitätszahlen.
- ☑ **Bagatellgrenzen beachten.** Ein Wechsel von Kleinanlegern oder minimalen Anteilen, etwa unter 25 % oder 50 %, darf kein Kündigungsrecht auslösen. Die Klausel sollte erst greifen, wenn sich die tatsächlichen Stimmrechts- oder Kontrollverhältnisse maßgeblich verändern.
- ☑ **Individuelle Vereinbarung bevorzugen.** Am sichersten fahren Parteien, wenn die Change-of-Control-Klausel kein Kleingedrucktes ist, sondern als echte Individualvereinbarung im Vertrag detailliert ausgehandelt und dokumentiert wird.

FAZIT FÜR DIE PRAXIS

Gewerbliche Miet- und Pachtverträge brauchen maßgeschneiderte Klauseln statt Copy-Paste-Muster. Wer hier patzt, verliert im Ernstfall sein Kündigungsrecht.

THEMA 03 VON 09

Ferienzeit, Stornozeit: Ist Ihre Stornoklausel rechtssicher?

Eine immer wiederkehrende Herausforderung für Hotelier und Gast ist die Stornierung eines verbindlich gebuchten Hotelzimmers und die Frage, ob der Gast die sogenannte Stornogebühr zahlen muss und wenn ja, wie hoch diese sein darf. Viele Hoteliers wiegen sich mit pauschalen Stornogebühren oder Non-Refundable-Rates in falscher Sicherheit. **Fällt eine Stornoklausel wegen AGB-Fehlern nach § 309 Nr. 5 BGB durch, bleibt das Hotel oft auf den gesamten Kosten sitzen.**

ERSPARTE AUFWENDUNGEN REALISTISCH BEMESSEN

Anerkannte Pauschalsätze nach § 537 Abs. 1 S. 2 BGB in Verbindung mit § 287 ZPO, übernommen von DEHOGA und IHA.

Übernachtung / Ferienwohnung	**80–90 %**	10–20 % Abzug
Übernachtung mit Frühstück	**80 %**	20 % Abzug
Halbpension	**70 %**	30 % Abzug
Vollpension	**60 %**	40 % Abzug

CHECKLISTE · RECHTSSICHERE STORNOBEDINGUNGEN

- ☑ **Gegenbeweis ausdrücklich gewährt?** Muss-Kriterium: In den AGB muss dem Gast explizit der Nachweis gestattet werden, dass dem Hotel kein oder ein wesentlich geringerer Schaden entstanden ist, § 309 Nr. 5 lit. b BGB. Fehlt dieser Passus, ist die gesamte Klausel unwirksam.
- ☑ **Anderweitige Vermietung angerechnet?** Wird das stornierte Zimmer bei voller Ausbuchung an einen anderen Gast weitervermietet, muss der Erlös angerechnet werden. Das gilt grundsätzlich auch bei nicht erstattbaren Raten.

Fortsetzung von Seite 6 · Ferienzeit, Stornozeit: Ist Ihre Stornoklausel rechtssicher?

- [x] **Transparente Differenzierung bei Sonderraten?** Werden unstornierbare Raten angeboten, muss für den Gast klar erkennbar sein, dass ihm im Gegenzug ein deutlicher Preisvorteil gegenüber dem Flex-Tarif gewährt wird.
- [x] **Staffelung bei Gruppen & Events vereinbart?** Für Tagungs- und Gruppenbuchungen sollten zeitlich gestaffelte Absagefristen vereinbart werden, die den tatsächlichen Wiedervermarktungschancen entsprechen.

FAZIT

Prüfen Sie Ihre Buchungsbestätigungen und AGB regelmäßig. Ein kleiner Formulierungsfehler kann im Ernstfall den Vergütungsanspruch kosten.

THEMA 04 VON 09

Wann Hoteliers rechtssicher Hausverbot erteilen dürfen

Ein aktuelles Urteil des Amtsgerichts München zeigt eindrucksvoll: Auch in der 5-Sterne-Hotellerie müssen sich Betreiber nicht alles gefallen lassen. Wenn Gäste unberechtigt Rechnungen kürzen oder mit der Presse drohen, ist Schluss mit der Gastfreundschaft. Das Gericht stärkte das Hausrecht der Hoteliers und stellte klar, dass auch prominente oder wohlhabende Gäste keinen Anspruch auf Sonderbehandlung haben.

DER FALL — **AG München · Az. 114 C 14368/23**

Eine Wirtschaftsanwältin war regelmäßig zu Gast in einem Münchner Luxushotel. Nach ihrem letzten Aufenthalt weigerte sie sich, die Rechnung von rund 1.300 Euro zu bezahlen, weil sie im Hotelrestaurant angeblich eine Ratte gesehen habe, untermauert mit der Drohung, ein Foto an die Presse weiterzuleiten. Trotz des angeblichen Ekels wollte sie wieder buchen. Das Hotel erteilte ihr Hausverbot. Die Klage dagegen wies das Gericht ab.

Fortsetzung von Seite 7 · Wann Hoteliers rechtssicher Hausverbot erteilen dürfen

DIE KERNPUNKTE DES URTEILS

- Ein sachlicher Grund für ein Hausverbot ist bei öffentlich zugänglichen Betrieben nur dann zwingend erforderlich, wenn der Ausschluss die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben massiv beeinträchtigt. Das ist bei privaten Hotelaufenthalten selbst in der Luxusklasse nicht der Fall.
- Das Hausrecht leitet sich aus dem Eigentumsrecht nach § 903 BGB und der Berufsfreiheit ab. Es gibt im Regelfall keinen Buchungszwang.
- Dem Hotel ist es nicht zuzumuten, erneute Verträge mit jemandem einzugehen, der die Zeche prellt und unberechtigt die Kosten um 100 % mindert.

IN DREI SCHRITTEN ZUM RECHTSSICHEREN HAUSVERBOT

Schritt 1

Die rechtliche Grundlage prüfen

Liegt ein sachlicher Grund vor? Etwa Zechprellerei, Beleidigung von Personal, Sachbeschädigung oder massiver Verstoß gegen die Hausordnung. Willkür oder Diskriminierung nach dem AGG sind absolut tabu.

Besteht aktuell ein Vertrag? Ist der Gast im Haus, ist die Hürde höher. Bei künftigen Buchungen greift die Vertragsfreiheit einfacher.

Schritt 2

Vorfall lückenlos dokumentieren

Sachverhalt festhalten: Wer hat was, wann und wo getan, mit Datum, Uhrzeit und genauem Ablauf.

Beweise sichern: Fotos von Schäden oder unhygienischem Verhalten machen.

Zeugen benennen: Namen und Aussagen von Mitarbeitern oder anderen Gästen notieren.

Schritt 3

Das Hausverbot richtig aussprechen

Verhältnismäßigkeit wahren: Bei kleineren Vergehen zunächst eine klare Abmahnung aussprechen.

Der Zweistufen-Weg: Im Akutfall zunächst mündlich durch Hoteldirektor oder Schichtleiter.

Schriftliche Fixierung: Zeitnah schriftlich bestätigen, per Einschreiben oder gegen Quittung.

Fortsetzung von Seite 8 · Wann Hoteliers rechtssicher Hausverbot erteilen dürfen

Jedes Hausverbot greift tief in die Vertragsfreiheit ein. Sollten Sie unsicher sein, ob die Gründe für ein dauerhaftes Verbot ausreichen, empfiehlt sich die Abstimmung mit einer spezialisierten Kanzlei, um Schadensersatzforderungen des Gastes zu vermeiden.

THEMA 05 VON 09

Teures Erwachen: Warum manipulierte Rechnungen das Hotel bares Geld kosten

Ein Horrorszenario für jeden General Manager und Revenue Director: Ein Gast oder Firmenkunde überweist den fälligen Betrag für ein großes Event oder ein Zimmerkontingent. Das Geld kommt nie im Hotel an. Der Grund: Hacker haben sich in den E-Mail-Verkehr eingeklinkt und die IBAN auf der Rechnung ausgetauscht.

100.000 €

Streitwert, über

Genau so ein Fall landete jüngst vor Gericht. Das Urteil liefert drei fundamentale Lehren, die jedes Hotelmanagement-Team kennen muss.

1 **Die gutgläubige Überweisung schützt den Kunden nicht.** Wenn ein Gast oder Firmenkunde eine manipulierte Rechnung per E-Mail erhält und auf das falsche Konto einzahlt, gilt die Forderung des Hotels als nicht erfüllt. Die Verlustgefahr liegt rechtlich beim Zahlenden. Im Klartext: Der Gast oder Firmenkunde schuldet dem Hotel das Geld weiterhin.

Fortsetzung von Seite 9 · Teures Erwachen: Warum manipulierte Rechnungen das Hotel bares Geld kosten

2 **Keine Pflicht zur E-Mail-Verschlüsselung im B2B-Geschäft.** Die Kläger argumentierten, das Unternehmen hätte die Rechnung nur Ende-zu-Ende-verschlüsselt senden dürfen. Das Gericht stellte klar: Weder die DSGVO noch allgemeine zivilrechtliche Pflichten fordern eine generelle E-Mail-Verschlüsselung im geschäftlichen Verkehr, es sei denn, dies wurde vorab explizit vertraglich vereinbart. Der unverschlüsselte Rechnungsversand ist noch keine grobe Fahrlässigkeit.

3 **DSGVO-Schadensersatz zieht hier nicht.** Oft wird versucht, bei Cyber-Betrug über Art. 82 DSGVO Schadensersatz einzufordern. Auch hier schob das Gericht den Riegel vor: Werden lediglich die Bankdaten des Rechnungserstellers, also einer juristischen Person, manipuliert, sind keine personenbezogenen Daten des Kunden betroffen. Der Anwendungsbereich der DSGVO ist gar nicht eröffnet.

Was das für die Hotellerie bedeutet. Auch wenn der Rechnungsersteller rechtlich auf der sicheren Seite war und den Anspruch auf das Geld behält, drohen in der Praxis langwierige Rechtsstreitigkeiten, blockierte Zimmerkontingente und massiver Reputationsschaden.

SO SCHÜTZEN SIE IHREN HOTELBETRIEB

- ✓ **Mitarbeiter sensibilisieren.** Schulen Sie Ihr Reservierungs- und Sales-Team im Umgang mit Man-in-the-Middle-Angriffen, also Personen, die Rechnungen abfangen, die Kontonummer ändern und Zahlungen auf das eigene Konto umleiten.
- ✓ **Zahlungen verifizieren.** Empfehlen Sie Firmenkunden, Veranstaltern oder Hochzeitsgesellschaften bei Erstkontakt, die Bankverbindung ab einer bestimmten Summe vor der Überweisung telefonisch über die offizielle Hotel-Zentrale abzugleichen.
- ✓ **Sichere Portale nutzen.** Nutzen Sie für das Settlement nach Möglichkeit geschützte Hotel-Pay-Links statt des klassischen PDF-Rechnungsversands via Standard-E-Mail.

THEMA 06 VON 09

Wie gehe ich gegen eine schlechte Google-Bewertung vor?

Heutzutage achtet der Gast nicht mehr auf die DEHOGA-Sterne, sondern auf die Google-Sterne. Ein schlechtes Ranking durch Fake-Rezensionen ist für Hotels daher kein bloßes Ärgernis mehr, es kann zu einer existenziellen Bedrohung werden. Sinkt die Sterne-Bewertung, sinken die Buchungszahlen oft unmittelbar mit.

Doch die rechtliche Lage hat sich im Frühjahr 2026 entscheidend zugunsten der Hotellerie geändert. Aktuelle Urteile des OLG Frankfurt und des BGH geben Hoteliers neue Werkzeuge an die Hand, verlangen aber ein taktisch kluges Vorgehen.

DAS AUS FÜR UNSERIÖSE LÖSCHAGENTUREN

OLG Frankfurt a. M. · 19.03.2026 · 16 U 2/25

Das gewerbsmäßige Löschen von Rezensionen ist als Rechtsdienstleistung einzustufen. Agenturen ohne anwaltliche Zulassung dürfen diese Leistungen nicht mehr anbieten. Wer weiterhin auf Lösch-Abos dubioser Anbieter setzt, riskiert nicht nur rechtlich wirkungslose Schreiben, sondern begibt sich in eine Grauzone. Plattformen wie Google, TripAdvisor oder Kununu wissen genau, dass ein anwaltliches Schreiben die Vorstufe zu einer Klage ist. Die Erfahrung zeigt, dass diese Schreiben sehr viel ernsthafter, gründlicher und schneller bearbeitet werden als Beschwerden von Laien oder nicht autorisierten Agenturen.

FAHRPLAN · RECHTSSICHER GEGEN FAKE-BEWERTUNGEN

1. **Gast-Eigenschaft bestreiten.** Laut aktueller BGH-Rechtsprechung reicht es oft schon aus, substantiiert zu behaupten, dass der Bewertende nie Gast in Ihrem Haus war. Das Portal ist dann verpflichtet, den Nachweis beim Rezensenten einzufordern.

Fortsetzung von Seite 11 · Wie gehe ich gegen eine schlechte Google-Bewertung vor?

2 **Frist setzen.** Setzen Sie der Plattform eine klare, angemessene Frist, meist 7 bis 14 Tage, zur Überprüfung und Rückmeldung.

3 **Reservierungssystem bereithalten.** Können Sie belegen, dass unter dem Namen oder dem Pseudonym kein Buchungsvorgang existiert? Das ist Ihr stärkstes Argument.

4 **Den Text genau prüfen.** Während eine Meinung („Das Essen schmeckte mir nicht“) schwer anfechtbar ist, sind unwahre Tatsachenbehauptungen („Das Zimmer war voller Schimmel“, obwohl es frisch saniert wurde) ein direkter Löschgrund.

5 **Auf spezialisierte Anwälte setzen.** Seit dem OLG-Urteil 2026 ist dies der einzig rechtssichere Weg, um nicht in die Falle unzulässiger Rechtsdienstleistungen durch Drittanbieter zu tappen.

FAZIT · AGIEREN STATT REAGIEREN

Die Rechtsprechung wird sehr viel hotelfreundlicher. Portale können sich nicht mehr so leicht hinter der Meinungsfreiheit verstecken, wenn die Basis der Bewertung, der tatsächliche Aufenthalt, fehlt. Überlassen Sie Ihr über Jahre aufgebautes Renommee nicht dem Zufall oder dubiosen Dienstleistern.

THEMA 07 VON 09

Achtung EmpCo-Richtlinie ab 27. September 2026

27.09.2026

Stichtag

Buchungsstrecken, Website-Inhalte, Zimmermappen, Social-Media-Kanäle und Partner-Plattformen wie Booking.com oder HRS müssen angepasst werden.

Fortsetzung von Seite 12 · Achtung EmpCo-Richtlinie ab 27. September 2026

Für die Hotel- und Gastronomiebranche ist die sogenannte EmpCo-Richtlinie besonders relevant, da die Verwendung von Begriffen wie „nachhaltiges Hotel“, „klimaneutrale Übernachtung“ oder „grünes Tagungsangebot“ in den letzten Jahren nicht zuletzt im Bereich der Vermarktung einzelner Hotelprodukte enorm zugenommen hat.

01 Website & Buchungsstrecke: Claims und Slogans

- [x] **Pauschale Floskeln löschen.** Aussagen wie „Das grüne Hotel im Allgäu“, „Umweltfreundlich übernachten“ oder „Nachhaltige Gastfreundschaft“ von der Startseite und aus der Metadescription entfernen.

- [x] **Konkrete Fakten nennen.** Statt allgemeinem Lob lieber messbare Maßnahmen präsentieren.

NICHT MEHR ZULÄSSIG	EMPCO-KONFORM
„Bei uns übernachten Sie 100 % nachhaltig.“	„Unser Hotel nutzt eine Photovoltaikanlage für 40 % des Eigenstrombedarfs und heizt mit Geothermie.“

- [x] **Transparenz bei Buffet und Gastronomie.** Begriffe wie „öko“ oder „bio“ dürfen für Speisen nur genutzt werden, wenn die Zutaten streng den offiziellen Bio-Zertifizierungen entsprechen.

NICHT MEHR ZULÄSSIG	EMPCO-KONFORM
„Regionales & nachhaltiges Frühstücksbuffet.“	„Frühstückseier beziehen wir vom Bioland-Hof X, 12 km entfernt, der Käse stammt von der Käserei Y.“

Fortsetzung von Seite 13 · Achtung EmpCo-Richtlinie ab 27. September 2026

02 Klimaneutrale Übernachtung & Ausgleichsbeiträge

- [x] **Keine klimaneutralen Zimmer verkaufen.** Das Angebot, dass Gäste für 1,50 € Aufpreis ihr Zimmer klimaneutral buchen können, weil das Hotel dafür Bäume pflanzt oder Zertifikate kauft, ist auf Produktebene unzulässig.

- [x] **Spenden und Engagement entkoppeln.** Freiwillige Umweltbeiträge dürfen nicht mehr als Erreichung der Neutralität des Aufenthalts dargestellt werden.

NICHT MEHR ZULÄSSIG

„Buchen Sie die klimaneutrale Option, wir kompensieren Ihren CO_2-Fußabdruck.“

EMPCO-KONFORM

„Mit Ihrer freiwilligen Spende von 1,50 € unterstützen Sie das lokale Aufforstungsprojekt X.“

03 Siegel auf der Website, im Foyer & auf OTAs

- [x] **Selbstgebastelte Umwelt-Logos entfernen.** Icons wie ein selbst gestaltetes grünes Blättchen mit dem Text „Green Hotel Guarantee“ oder „Eco-Friendly Resort“ müssen aus allen Medien gelöscht werden.

- [x] **Anerkannte Hotel-Siegel verwenden.** Zertifikate dürfen nur genutzt werden, wenn sie von unabhängigen Dritten auditiert werden, etwa GreenSign, DEHOGA Umweltcheck, Viabono, EU Ecolabel oder GSTC-zertifizierte Standards.

- [x] **Anpassung auf Buchungsplattformen.** Sicherstellen, dass die Angaben bei Drittanbietern wie Booking.com, HRS oder Expedia mit den rechtlichen Anforderungen übereinstimmen.

Fortsetzung von Seite 14 · Achtung EmpCo-Richtlinie ab 27. September 2026

04 Tagungs- & MICE-Marketing (B2B)

- [x] **Angebote für Geschäftskunden anpassen.** Pakete für „Green Meetings“ oder „Klimaneutrale Tagungen“ überarbeiten.

- [x] **Echte Kennzahlen statt Marketing-Texte.** B2B-Kunden fordern oft Nachhaltigkeitsdaten. Statt Pauschalversprechen präzise Kennzahlen liefern, etwa nach dem Standard der Hotel Carbon Measurement Initiative.

NICHT MEHR ZULÄSSIG

„Buchen Sie ein 100 % nachhaltiges Seminar bei uns.“

EMPCO-KONFORM

„Wir berechnen den veranstaltungsbezogenen Energie- und Ressourcenverbrauch nach HCMI und stellen Ihnen diesen transparent zur Verfügung.“

Fortsetzung von Seite 15 · Achtung EmpCo-Richtlinie ab 27. September 2026

05 In-Room-Kommunikation & Zimmermappen

Verhaltensempfehlungen sachlich formulieren. Hinweise zum Handtuchwechsel oder Wassersparen sollten motivierend und faktenbasiert sein, nicht als Begründung für ein vermeintlich komplett grünes Hotel dienen.

NICHT MEHR ZULÄSSIG

„Hängen Sie das Handtuch auf, um unser Hotel klimaneutral zu halten."

EMPCO-KONFORM

„Hängen Sie Ihr Handtuch auf, wenn Sie es weiterverwenden möchten. Das spart pro Tag X Liter Wasser und Waschmittel."

ZUSAMMENFASSUNG FÜR DEN HOTELIER

ALT, NICHT MEHR ERLAUBT	NEU, EMPCO-KONFORM
„Buchen Sie ein klimaneutrales Zimmer durch unseren CO_2-Ausgleich."	„Wir reduzieren Emissionen vor Ort, etwa per Wärmepumpe, und unterstützen zusätzlich ein regionales Moor-Schutzprojekt."
Eigenes Hotel-Icon: „100 % Eco-Friendly Hotel"	Offizielles Siegel führen, etwa DEHOGA Umweltcheck Gold oder GreenSign.
„Genießen Sie unser umweltfreundliches, regionales Frühstück."	„Unsere Milchprodukte beziehen wir zu 90 % von Höfen im Umkreis von 30 km."

THEMA 08 VON 09

Stolperfalle Stellenanzeige

Stellenausschreibungen rechtssicher formulieren, worauf Arbeitgeber achten sollten

Fehler in Stellenanzeigen haben in der Praxis erhebliche Konsequenzen. Unbedachte Formulierungen sind häufig Anlass für arbeitsgerichtliche Entscheidungen. Bei der Formulierung lauern einige Fallstricke, die Arbeitgeber zur Zielscheibe von sogenannten AGG-Hoppern machen können.

BEGRIFF

AGG-Hopper bewerben sich auf eine ausgeschriebene Stelle nicht, um die Stelle anzutreten, sondern um eine Entschädigungszahlung wegen angeblicher Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot zu erhalten.

Entschädigungsansprüche können unter anderem dann resultieren, wenn Ausschreibungen nicht geschlechtsneutral formuliert sind. Es sollten alle geschlechtlichen Formen angesprochen werden, männlich, weiblich und divers, und auch die altersneutrale Formulierung ist zu beachten. Das ist den Arbeitgebern mittlerweile bekannt. Was viele jedoch nicht wissen: Arbeitgeber sind gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX auch verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen. Verletzt der Arbeitgeber diese Obliegenheit, kann dadurch eine Benachteiligung wegen Behinderung indiziert sein.

Das Bundesarbeitsgericht hat zwar für AGG-Hopper Kriterien entwickelt, bei deren Vorliegen der geltend gemachte Entschädigungsanspruch als rechtsmissbräuchlich anzusehen ist. An die Annahme eines Rechtsmissbrauchs stellt die Rechtsprechung jedoch hohe Anforderungen. Es obliegt der Arbeitgeberseite in einem Prozess darzulegen, dass eine missbräuchliche Bewerbung vorliegt.

Fortsetzung von Seite 17 · Stolperfalle Stellenanzeige

CHECKLISTE · RECHTSSICHERE STELLENANZEIGEN

- [x] **Geschlechtsneutralität gewahrt?** Sind alle Geschlechtsformen explizit angesprochen, m/w/d oder männlich, weiblich, divers?
- [x] **Altersneutrale Formulierungen gewählt?** Wurde auf Begriffe wie „junges Team“, „Berufsanfänger“ oder „dynamisches Alter“ verzichtet?
- [x] **Diskriminierungsfreie Anforderungen?** Gibt es Formulierungen, die indirekt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen könnten?
- [x] **Meldung bei der Arbeitsagentur erfolgt, § 164 Abs. 1 SGB IX?** Wurde vorab geprüft, ob die Stelle mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, und wurde der freie Arbeitsplatz frühzeitig als offen gemeldet?
- [x] **Schutz vor AGG-Hoppern?** Ist die Anzeige so präzise und sachlich formuliert, dass sie keine offensichtlichen Angriffsflächen für Scheinbewerbungen bietet?
- [x] **EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Blick?** Bis zum 07.06.2026 müssen die EU-Mitgliedstaaten nationale Gesetze zur Entgelttransparenz einführen. Arbeitgeber nennen dann schon in der Ausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch das Einstiegsgehalt oder eine Gehaltsspanne. Die finale Umsetzung steht noch aus.

THEMA 09 VON 09

Warum nach der Probezeit nicht automatisch Kündigungsschutz besteht

Die Begriffe Probezeit und Wartezeit werden im Arbeitsrecht häufig gleichgesetzt. Tatsächlich unterscheiden sie sich jedoch in ihrer rechtlichen Wirkung. Auch nach dem Ende der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beendet werden, ohne dass ein Kündigungsgrund erforderlich ist.

Fortsetzung von Seite 18 · Warum nach der Probezeit nicht automatisch Kündigungsschutz besteht

Die gesetzliche Wartezeit entscheidet über die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes. Die Wartezeit ist im Kündigungsschutzgesetz geregelt und beträgt verbindlich sechs Monate. Erst nach Ablauf dieser Frist findet das Gesetz Anwendung. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die im Kündigungsschutzgesetz vorgesehenen Einschränkungen für Arbeitgeber nicht. Eine Kündigung kann daher auch ohne die im Gesetz vorgesehenen Voraussetzungen erfolgen.

Die vertragliche Probezeit ermöglicht verkürzte Kündigungsfristen zu Beginn. Die Probezeit ist eine vertraglich geregelte Phase zu Beginn des Arbeitsverhältnisses. Sie dient dem gegenseitigen Kennenlernen und kann bis zu sechs Monate dauern. Während dieser Zeit gilt in der Regel eine verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen, sofern dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Die konkrete Ausgestaltung ist verhandelbar.

Kündigungen bleiben bis zum Ablauf der sechs Monate ohne Begründung möglich. Häufig besteht die Annahme, dass nach einer kürzeren Probezeit bereits Kündigungsschutz greift. Dies ist nicht der Fall. Auch nach dem Ende der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit beendet werden, ohne dass ein Kündigungsgrund erforderlich ist. In diesem Zeitraum gelten jedoch bereits die regulären Kündigungsfristen, die meist bei vier Wochen liegen. Geht eine Kündigung beispielsweise im fünften Monat zu, gilt bereits die reguläre Frist.

Betriebsgröße und besondere Personengruppen. Der allgemeine Kündigungsschutz greift nur in Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeitern. In kleineren Betrieben besteht dieser Schutz auch nach Ablauf der Wartezeit nicht. Unabhängig davon gilt: Kündigungen dürfen auch während der Wartezeit nicht sittenwidrig oder willkürlich sein. Schwangere Arbeitnehmerinnen genießen bereits ab Beginn des Arbeitsverhältnisses besonderen Schutz. Zudem können frühere Tätigkeiten im selben Betrieb, etwa als Auszubildender, Praktikant oder Aushilfe, auf die Wartezeit angerechnet werden.

Fortsetzung von Seite 19 · Warum nach der Probezeit nicht automatisch Kündigungsschutz besteht

DIE ZENTRALEN UNTERSCHIEDE IM ÜBERBLICK

	PROBEZEIT	WARTEZEIT
Regelung	§ 622 Abs. 3 BGB, einzelvertraglich vereinbart	§ 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz
Dauer	meist drei bis sechs Monate, verhandelbar	sechs Monate, gesetzlich festgelegt
Kündigungsfrist	in der Regel zwei Wochen	gesetzliche oder vertragliche Frist, meist vier Wochen
Kündigungsgrund	nicht erforderlich	nicht erforderlich, Schutz greift erst nach sechs Monaten
Verkürzung	möglich durch vertragliche Vereinbarung	möglich durch vertragliche Vereinbarung
Betriebsgröße	ohne Bedeutung	nur in Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeitern

Wer hinter diesem Leitfaden steht

Wilmesmeyer & Cie. ist seit vielen Jahren auf rechtliche Fragestellungen in der Hotellerie und Immobilienwirtschaft spezialisiert. Zu den Mandanten zählen Betreiber von weltweit mehr als 1.000 Hotelbetrieben. Die Kanzlei ist im Rechtsausschuss des Hotelverbands Deutschland (IHA) vertreten.

Frank Wilmesmeyer

RECHTSANWALT · GRÜNDER UND GESCHÄFTSFÜHRENDER GESELLSCHAFTER

Berät und vertritt bundesweit Unternehmen, insbesondere Hotelbetreiber, Investoren und Projektentwickler im Hotelrecht und Immobilienrecht. Seit über zwei Jahrzehnten auf die rechtlichen Fragestellungen der Hotellerie und Immobilienwirtschaft spezialisiert.

Kathrin Wand

RECHTSANWÄLTIN · FACHANWÄLTIN FÜR ARBEITSRECHT · MEDIATORIN

Berät und vertritt bundesweit Unternehmen, insbesondere Arbeitgeber und Personalverantwortliche, im Arbeits- und Wirtschaftsrecht. Schwerpunkte sind die Gestaltung von Arbeitsverträgen, die Begleitung von Kündigungen und Betriebsübergängen sowie Verhandlungen, etwa zu Aufhebungsverträgen.

Mathias Iking

RECHTSANWALT · LL.M. MEDIENRECHT

Berät und vertritt bundesweit Unternehmen, insbesondere Hotelbetreiber, im Bereich des Datenschutzrechts, des IT- und Medienrechts sowie des gewerblichen Rechtsschutzes.

UNSER VERSTÄNDNIS VON BERATUNG

Wir bewerten schon im Vorfeld die Chancen und Risiken eines Mandats, schätzen die möglichen Kosten für den Mandanten ein und beraten in aller Offenheit und ohne juristische Spitzfindigkeiten.

Sie haben einen konkreten Fall im Haus?

Die Checklisten in diesem Leitfaden zeigen, worauf es ankommt. Ob eine Klausel, ein Mangel oder eine Bewertung im Einzelfall trägt, hängt von Ihren Verträgen und Ihrer Dokumentation ab. Darüber sprechen wir gern unverbindlich mit Ihnen.

IHR NÄCHSTER SCHRITT

Kostenfreie telefonische Ersteinschätzung

Rund 30 Minuten, in denen wir Ihre Situation einordnen, Chancen und Risiken offen benennen und die möglichen Kosten einschätzen. Ohne Verpflichtung.

Telefon

02131 384 868 88

E-Mail

info@wmrg.de

Dieser Leitfaden gibt einen allgemeinen Überblick und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Stand November 2026.

W wilmesmeyer

Wilmesmeyer & Cie. Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Moselstraße 16 · 41464 Neuss

02131 384 868 88 · info@wmrg.de · wilmesmeyer-recht.de

Mandanten mit weltweit mehr als 1.000 Hotelbetrieben

Rechtsausschuss des Hotelverbands Deutschland (IHA)