

Das schweizerische Hotelpersonal in der Kriegszeit.

Von R. Baumann, Generalsekretär der Union Helvetia, Luzern.

Die zahlenmässigen Angaben der nachfolgenden Darstellung beruhen in der Hauptsache auf einer Beschäftigungsstatistik, welche die *Union Helvetia*¹⁾, Verein schweizerischer Hotelangestellter, für das Jahr 1917 bei ihren im sogenannten Stammverein (Schweiz und zum Teil das umliegende Ausland) sich aufhaltenden Mitgliedern durchführte. Von den rund 3000 ausgeteilten Fragebogen sind nicht weniger als 67.7 % beantwortet worden. Brauchbare Auskünfte lieferten 1965 Angestellte, darunter 718 Angehörige des Kochberufes, 366 Kellner, 799 Concierges, Portiers und diverse Hilfsangestellte. Das Bureaupersonal war mit 82 Antworten vertreten. Ausländische Verhältnisse beschlugen nur 121 Antworten. 456 Rückfragen wurden nötig.

Auf dem Fragebogen wurden über jede einzelne Stelle nähere Angaben und das genaue Datum des Ein- und Austrittes verlangt; dasselbe geschah in bezug auf ausserberufliche Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Ferien, Militärdienst und anderweitiger Verhinderung (Krankheit etc.), so dass ein vollständiger Antwortbogen lückenlose Auskunft und aufgeschlossene Daten für die ganze Zeit des Jahres 1917 bieten musste. Die gewonnenen Resultate sind bei den erheblichen Zahlen hinreichend, um sichere Schlüsse zu erlauben. Beleuchten sie vor allem Kriegsverhältnisse, so gewährt diese erste derartige Erhebung zugleich wertvollen Einblick in die Beschäftigungs- und Entlohnungsverhältnisse des Personals überhaupt. Vergleichszahlen fehlen leider ganz, da früher die empirische Betrachtungsweise vorherrschte aus Gründen, von denen noch zu reden sein wird. Natürlich erstrecken sich unsere Angaben in der Hauptsache auf das *berufsständige* Personal, da die im Hotelgewerbe zahlreichen Gelegenheitsarbeiter in der Union Helvetia keinen Zugang finden. Auch das eigentliche Wirtschaftspersonal musste, weil aus dem Rahmen der Aufgabe fallend, ausser Betracht bleiben. Über das weibliche Hotelpersonal, das nahezu gar nicht organisiert ist, fehlen brauchbare statistische Angaben leider fast ganz.

¹⁾ Die Union Helvetia als grösste Personalorganisation in der Schweiz nimmt nur Schweizer als Mitglieder auf, und zwar nur männliche Angestellte. Sie zählt zurzeit etwas mehr als 5000 Mitglieder, wovon sich gegenwärtig etwa 1900 im Ausland befinden. Der Verband unterhält neben seinem Zentralbureau in Luzern weitere Bureaux in Genf, Paris, London und New-York; in London überdies ein Klubhaus.

Von der interessanten Arbeit, die Ergebnisse der Personalstatistik mit der Gesamtlage der Hotellerie zu vergleichen, müssen wir für heute absehen.

Die ganze Materie ist ausserordentlich komplex infolge der ganz eigenartigen Betriebsverhältnisse in der Hotellerie, über die vorweg einiges zu sagen sein wird.

I. Das Hotelgewerbe als Erwerbsgrundlage.

1. Entwicklung und Ausdehnung.

Das Einsetzen des modernen Gastwirtschaftswesens fällt zeitlich zusammen mit dem Aufkommen des Eisenbahnverkehrs. Wir beobachten seither verschiedene Entwicklungsperioden, in denen in Intervallen von 12—20 Jahren die Tendenz zur Betriebskonzentration abwechselte mit starker Zunahme kleiner und mittlerer Geschäfte. Ende der 60er und anfangs der 70er Jahre beginnt die Ära der Grossbetriebe, der zwar wegen Übergründung bald eine Depression folgt. Mit 1880 kommen die kleinen Geschäfte wieder stark auf. Von 1894—1905 dagegen nehmen die Grossbetriebe wieder zu, während in der letzten Periode vor dem Krieg abermals eine ausgesprochene Zunahme kleiner und kleinster Geschäfte vorherrscht. 1880 rechnete man mit 1002 eigentlichen Fremdengeschäften mit 58,137 Fremdenbetten (58 Betten pro Betrieb); 1894 waren es 1693 bzw. 88,643 Betten, d. h. nur noch 52 Betten pro Fremdengeschäft. 1905 ist der Fremdenbettenanteil pro Betrieb auf 64 angestiegen, fällt dann aber bis zum Jahre 1912 wieder auf 47 herunter: 3585 Fremdengeschäfte mit 168,625 Fremdenbetten.

Nebenher ging eine starke Überproduktion und Überkapitalisierung infolge von schweren Missbräuchen im freien Konkurrenzkampf, Mängeln in der Kreditgebung etc. Es ist nicht erwiesen, wie der S. H. V. annimmt, dass hauptsächlich die kleinen Geschäfte zu der übermässigen Vermehrung der Fremdenbetten beigetragen haben. Zum Aufkommen dieser kleinen Betriebe haben zum Teil ganz natürliche Gründe beigetragen: starke Demokratisierung des Reisens, das allgemeine Aufkommen von Erholungsferien, daneben allerdings auch etwa der Wunsch, durch Gründung eines Zwergbetriebes von Hotel die Wirtschaftsgesetzgebung zu umgehen. Hinzu kamen die verständlichen

Selbständigkeitsbestrebungen des Personals, das unter dem Regime der Grossbetriebe stark zugenommen hat und meistens keine Möglichkeit sieht, in seinen ältern Tagen, wo es sich als Angestellte nur noch schwer halten kann, in anderer Weise eine ausreichende Existenz zu finden.

Im Zeitraum von 1880 bis 1894 eilte die Zunahme der Fremdgeschäfte derjenigen des Bahnreisendenverkehrs um 11 % voraus. Im folgenden Zeitabschnitt dagegen kam der Bahnreisendenverkehr mit 10 % in Vorsprung, was aber die Tatsache nicht kompensierte, dass 1894 5.23 % der Bahnreisenden in Fremdgeschäften logierten, 1912 aber nur noch 2.9 %, wobei allerdings zu sagen ist, dass die Witterung des Jahres 1912 ungünstig war.

Für 1880 (der ersten Erhebung) ist die Frequenz der Fremdgeschäfte noch nicht ermittelt. 1894 ergab die Zählung 2,227,812 angekommene Personen und 9,506,871 Logiernächte, 1912 3,577,250 Personen mit 19,400,740 Logiernächten. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer (5.42 Logiernächte pro Gast gegen 4.27 anno 1894) hat sich folglich gesteigert. Während die Totaleinnahmen 1880 noch Fr. 52,800,000 und 1894 Fr. 114,333,744 betragen, stiegen sie 1912 auf Fr. 250,967,331, die Ausgaben von rund 37 Millionen Franken im Jahre 1880 auf Fr. 82,828,269 Anno 1894 und Fr. 189,225,209 im Jahr 1912. Entsprechend stieg auch der Betriebskoeffizient: 1880: 70; 1894: 72.5; 1912: 75. Die Summe der investierten Kapitalien ist von Fr. 319,500,000 im Jahre 1880 auf Fr. 518,927,000 im Jahre 1894 angestiegen und erreichte im Jahre 1912 die gewaltige Summe von Fr. 1,135,915,000.

Freilich müssen wir zu diesen, vom Schweizerischen Hotelierverein in seinem Ausstellungswerk¹⁾ gegebenen Zahlen einen Vorbehalt machen. Sie beruhen grösstenteils auf Umfragen bei den Mitgliedern dieses Vereins, dem noch sehr viele Hoteliers fernstehen, und von den Mitgliedern haben nur 237 für nicht einmal 17 % aller Gastbetten geantwortet. Dieses dürftige Ergebnis wurde nun einfach auf die durch die feststehende Zahl der Fremdgeschäfte und der Fremdenbetten gegebene Grösse aufgerechnet. Eine wesentliche Aufgabe der neuen schweizerischen Verkehrszentrale wird es sein, diese und andere Lücken in der exakten Erforschung des Berufsstandes auszufüllen und insbesondere den hinsichtlich seiner Bedeutung noch immer strittigen Einfluss der Hotellerie auf die Zahlungsbilanz unseres Landes einwandfrei festzustellen. Auf jeden Fall darf aber schon heute gesagt werden, dass die Hotellerie mit dem ganzen Fremdenverkehr das in Friedenszeiten

starke Manko unserer Zahlungsbilanz erheblich verringert (man rechnet mit einer Entlastung von 290 Millionen Franken im Jahr), dass aber andererseits der *privatwirtschaftliche* Nutzen des Hotelgewerbes seit Jahren ungenügend ist.

Eine zweifelhafte Grösse ist unter anderm auch die bisher festgestellte *Gesamtzahl* der in der schweizerischen Hotellerie beschäftigten *Angestellten*. Die Aufrechnung der 1912 dem S. H. V. gelieferten Zahlen hätte einen Personalbestand von 63,665 Angestellten bei Vollbetrieb gegeben. Da dieser Zahl aber nur 43,000 Angestelltenbetten gegenüberstanden, ist vom S. H. V. diese letztere Zahl zur Grundlage genommen worden, annehmend, dass es sich beim Überschuss in der Hauptsache nur um kurzfristig beschäftigtes Aushilfspersonal handle.

Nun herrscht aber Vollbetrieb nicht gleichzeitig in allen Landesteilen. Neben der Grosszahl von Sommerfrischen haben wir Frühjahrs- und Herbststationen, von den Winterkurorten abgesehen, so dass nie alle Angestelltenbetten gleichzeitig besetzt sind. Die mitten in der Hochsaison 1905 durchgeführte eidgenössische Betriebszählung hatte in sämtlichen Beherbergungsbetrieben, also nicht nur in den eigentlichen Fremdgeschäften, 48,953 Angestellte ermittelt, worin natürlich auch die Aushilfskräfte und Gelegenheitsarbeiter eingerechnet sind. Die Zahl der *berufsständigen Kräfte* dürfte 30,000 kaum übersteigen. Dividieren wir die vom S. H. V. für 1912 ermittelten Angestelltenlogiertage (8,106,724) durch 365 Tage, so kämen wir auf einen Bestand von 22,210 ununterbrochen tätigen Angestellten. Wie wir hiernach noch sehen werden, ist aber auch das berufsständige Personal im ganzen nie ununterbrochen beschäftigt, so dass 30,000 Angestellte der Wirklichkeit nahekommen dürften. Das starke Plus während der jeweiligen Hochsaison wird bestritten von den Einsaisonangestellten, welche die übrige Zeit des Jahres einem andern Berufe nachgehen (vorwiegend weibliches Personal), von Ausländern, welche bei uns im Vorbeigehen nach Westen und Süden schnell eine Saison machen, und den Gelegenheitsangestellten, die im engsten Lokalbereich rekrutiert zu werden pflegen. Das weibliche Personal macht ungefähr die Hälfte des Gesamtbestandes aus; während in Jahresgeschäften das männliche Personal im Vorsprung ist, ist in den Einsaisongeschäften das umgekehrte der Fall. Der Personalaufwand lässt sich aus allen diesen Gründen nicht wohl mit demjenigen der Maschinenindustrie oder der Verkehrsanstalten vergleichen, wie es der S. H. V. tut, weil sich die Totalzahlen hier nähern (46 und 42,000 gegen 43,000 in der Hotellerie), denn in diesen andern Berufen handelt es sich doch fast vollständig um berufsständige Angestellte männlichen Geschlechts.

¹⁾ Zur Erinnerung an die schweizerische Landesausstellung 1914, herausgegeben vom Zentralbureau des Schweizerischen Hoteliervereins.

2. Kriegszeit.

Heute steht das schweizerische Hotelgewerbe in der schwersten Krise, die es jemals erlebt. Ein latenter Krisenzustand bestund schon lange. Der Grossteil des Kapitalaufwandes ist in Liegenschaften immobilisiert, die laufenden Betriebsmittel hingegen waren von jeher zu klein, und selbst in Grossbetrieben fehlten die unerlässlichen Reserven. Erreichte schon in Friedenszeiten der Jahresumsatz nur 22 % des Kapitalaufwands, so ging er in der Folge wegen der gründlichen Abschnürung des internen Reiseverkehrs auf ein unbedeutendes Minimum zurück, einzelne begünstigte Orte, wie die Städte Bern und Zürich, Teile von Graubünden (Davos, Arosa) und etwa noch die tessinischen Stationen, ausgenommen. Der Zinsen- und Amortisationsdienst wurde den meisten Hoteliers unmöglich; ihnen ist die Bundesbehörde mit Stundungserlassen zu Hülfe gekommen. Zahlreiche Fremdenbetriebe wurden bei Kriegsausbruch längere Zeit gänzlich geschlossen, und noch jetzt ist die Zahl der stillgelegten Betriebe sehr ansehnlich.

Auffällig wenig ist in allen bezüglichen Diskussionen bis jetzt die Krisenwirkung für das Personal erörtert worden. Die Hotellerie ist wohl ein kapitalintensives Gewerbe, aber sie beansprucht zugleich auch einen ausserordentlich starken Personalaufwand. Nach S. H. V. entfiel auf einen Jahresumsatz von Fr. 10,000 ein Angestellter, auf ein Geschäft durchschnittlich deren 12. Ja, es gab Luxushäuser, die jahres- und saisondurchschnittlich pro Gast nahezu einen Angestellten beschäftigten.

Mit Kriegsausbruch verlor ein Grossteil des Personals plötzlich seine Stellen. Die gesetzliche Kündigungsfrist wurde meist nicht eingehalten. Die festen Löhne wurden fast durchweg herabgesetzt, in einzelnen Landesgegenden, besonders in der Westschweiz, bis auf einen Drittel. Dazu ging der Trinkgeldertrag absolut und relativ zurück. Trotz Mobilisation bestund grosses Überangebot an Kräften, namentlich aus dem Portierberuf, dem sich früher die Schweizer mit besonderer Vorliebe zugewendet hatten. Mit Hülfe der Union Helvetia und ihrer schweizerischen Hotelfachschule wurden solche jüngern Leute so gut als in der kurzen Zeit möglich zu Kellnern umgebildet und nach dem Ausland, besonders nach England geleitet, wo infolge Zurückziehung der deutschen und österreichischen Kellner und der Kriegsmobilisation grosse Nachfrage herrschte. 1915, noch mehr 1916, lebte auch der inner-schweizerische Verkehr wieder etwas auf, und es brachte die Internierung der Kriegsgefangenen einige Erleichterung. Die zahlreichen Ausländer gingen mehr und mehr in ihre Heimatstaaten zurück und die gutbe-

schäftigten Städte Bern und Zürich boten manchem Arbeitslosen Ersatz.

Indessen reichte das alles nicht aus, die Notlage zu beseitigen. Die Arbeitsquellen an den nördlichen Mittelmeergestaden wie in Egypten, die vor dem Krieg alljährlich Tausenden von Schweizer-Angestellten in der verdienstlosen Winterszeit ein gutes Auskommen ermöglicht hatten, versiegten. In der Schweiz selber wurde die Saisonbeschäftigung immer kürzer. Das äusserste betriebene Sparsystem schränkte den Personalbedarf soviel als möglich ein, mit dem Resultat, dass hinsichtlich der Kräftebeanspruchung, der Arbeits- und Ruhezeiten eher eine Verschlechterung gegenüber früher eintrat. Dazu wuchs die Teuerung. Die beträchtlichen Reise- und sonstigen Deplacementsspesen, in der Regel zu Lasten des Angestellten, stiegen, die reduzierten Einkommen verbesserten sich dagegen, im ganzen genommen, nicht oder nur unbedeutend. Den ältern Angestellten fehlt die Möglichkeit, sich mit Erfolg selbstständig zu machen, während aus verschiedenen Gründen Ungelernte und Halbausgebildete stärker begehrt werden.

Auf diesem Boden reifte der Konflikt heran, zu dessen Beseitigung die Personal- und Prinzipalorganisationen demnächst konferenzielle Unterhandlungen pflegen werden. Die fast nomadisierende Existenzweise des Personals vor dem Krieg zusammen mit genügenden bis guten Einkommen hatten ehemals soziale Probleme beim Hotelpersonal stark in den Hintergrund gedrängt. Es sicherte sich selbst so gut als möglich in seinen Organisationen gegen die Wechselfälle des Lebens, ging aber im übrigen — etwa die immer prekären Ruhetagsverhältnisse ausgenommen — sozialpolitischen Auseinandersetzungen lieber aus dem Wege. Die Erklärung ist einfach: die Trinkgeldabgaben waren so überwiegend gross gegenüber den vom Arbeitgeber bezahlten fixen Grundlöhnen, dass dem Angestellten der Gast viel mehr als eigentlicher Brotherr erschien, denn der Hotelier selber. Dem Gast, beziehungsweise seinen Trinkgeldabgaben zuliebe wurde mancher Übelstand hingenommen. Nun unter Kriegseinfluss diese Rolle des Gastes zum Teil ausgespielt ist und jedenfalls die verschlechterte Lage nicht mehr korrigiert, kommt neben neuen Beschwerden und Sorgen längst Erduldetes zu klagendem Ausdruck. Die allgemeine Linksströmung tat ihr übriges. Die Führer des Personals können sich den Erfordernissen der Lage nicht entziehen. Sie stehen vor einem abgerundeten Ganzen von Wünschen und Begehren des Personals, welche im Endziel auf eine gründliche Sanierung der Arbeitsverhältnisse im Hotelgewerbe nach zeitgemässen Grundsätzen abzielen. Dass das Personal zur Vertretung dieser seiner Sache in stark ausgeprägtem Masse seine Organisation voranschickt, ist nur natürlich und im

Hotelgewerbe insbesondere um so erklärlicher, als der einzelne Angestellte infolge seiner Abhängigkeit von Zeugnissen und Referenzen sich selber als Einzelkämpfer in der Regel nicht betätigen kann.

3. Die Betriebsorganisation.

Entsprechend der besondern landschaftlichen und klimatischen Eigenschaften der Schweiz sind in ihr die Saisongeschäfte zahlreicher als sonstwo: rund 50 %, wovon fast 30 % auf Einsaison-, der Rest auf Zweisaisonbetriebe entfällt. Nach dem Standort unterscheiden wir Berg-, Talhotels und städtische Betriebe. Dem Touristen, Geschäftsreisenden etc. dienen die meist in Bahnhofnähe placierten Passantenhäuser, Familienhotels, oder die eigentlichen „Fremdenhotels“, wie sie im engern Sprachsinne etwa auch genannt werden, Pensionen und dgl. werden zu längerem Aufenthalt aufgesucht. Kur- und Heilzwecken dienen die zahlreichen Bäderhotels, Sanatorien usw. Der finanziellen Qualität der Klientel trägt Rechnung die Einteilung in Luxushäuser, Hotels I., II. und III. Ranges, wobei diese Rangklassen wiederum nach *a*, *b*, *c*, abgestuft zu werden pflegen.

Den *Personalaufwand* für Jahresgeschäfte berechnet der S. H. V. auf 39 %, für die Ein- und Zweisaisongeschäfte auf je 30,5 %. Da die Jahresgeschäfte indessen 49 % aller Betriebe ausmachen, so ist folglich der Personalaufwand in den Saisongeschäften relativ erheblich stärker. Im übrigen ist der Personalbedarf von Haus zu Haus ausserordentlich verschieden. Luxushäuser bedürfen verhältnismässig weit mehr Angestellte als mittlere und kleinere Hotels. Das eine Haus kommt mit überwiegend weiblichem Personal aus, ein anderes wieder nicht. Das eine Hotel bedarf Leute von grosser Erfahrung und gründlicher Kenntnis auch der anspruchsvollsten ausländischen Kundschaft, also weitgereiste und sprachkundige Angestellte, ein anderes kann sich mit bescheidenen Kräften begnügen.

Das eigentliche Kochpersonal, wie auch der Grossteil der Kellner, hat eine Berufslehre hinter sich, die Bureauangestellten auffälligerweise nur zum kleinern Teil, während das ganze Portierpersonal sich von der Picke auf durch Auslandstätigkeit, Übung und Sprachstudien emporarbeiten muss.

Das ganze Küchenpersonal, die Bureauangestellten und ein erheblicher Teil der weiblichen Bediensteten (Gouvernanten, Büfettdamen etc.) rechnen zu den fixbesoldeten Angestellten. Die Kellner und Portiers aller Grade dagegen sind neben ihrem kleinen festen Lohn auf Trinkgeld angewiesen.

In der Regel geniessen die Angestellten Wohnung und Unterhalt im Hotel selbst. Diese *Hausgemeinschaft* hat ihre Vor- und Nachteile. Manchenorts z. B. bei

entlegenen Berghotels) wäre eine andere Lösung gar nicht möglich. Sie zusammen mit der intensiven Erwerbswanderung erklärt am besten den stark individualistischen Sinn der Hotelangestellten. Die eigene Häuslichkeit fehlt, und damit gewinnt auch die Berufsorganisation für diese Leute entsprechend höhere Bedeutung. Daher auch die starken persönlichen, über alle Wasser reichenden Verbindungen unter dem Hotelvölklein, daher aber auch die mangelhafte Kontinuität im Verfolgen sozialpolitischer Ideen. Jede Stelle bedeutet für den Angestellten nicht nur mehr oder weniger neue Arbeitsbedingungen, sondern auch wieder einen ganz neuen Umkreis von Menschen.

Eine eigenartige und ausserordentlich komplizierte Rangeinteilung der verschiedenen Angestellten mitsamt ihrer zum Teil merkwürdig anmutenden Terminologie ist bis auf den heutigen Tag überliefert. Beim Trinkgeldpersonal kennen wir zirka 35, beim festbesoldeten Personal nicht weniger als etwa 55 verschiedene Rang- und Tätigkeitsbezeichnungen, das Bade- und Wärterpersonal dabei nicht einmal eingerechnet.

Sowohl in der Küche als auch im Service spricht man von „Brigade“, sobald neben dem Chef bzw. Oberkellner noch mehrere „Arbeiter“ tätig sind. In der *Küche* sind die wesentlichsten Stufen die Kommis, junge Hilfsköche, die Chefs de partie (Chef-saucier, Chef-entremetier usw.), denen (1. und 2.) Kommis beigegeben sind, der Restaurationskoch, der Patissier mit seinem Kommis, in kleineren Küchen (ohne Chefs de partie) ein bis drei Aides, die mit dem Chef arbeiten und ohne beigegebene Kommis die verschiedenen Partien besorgen. Der Saucier oder Chef-saucier ist, wofern nicht ein besonderer Sous-Chef besteht, Stellvertreter des Chefs. Eine gute Kochkarriere erfordert, dass der junge Mann nach absolvierter Lehre zunächst einige Jahre im In- und Ausland bei bekannten Küchenchefs als Kommis arbeite, bevor er Aide oder Chef de partie werden will. Das wird leider sehr häufig von dem heutigen Nachwuchs übersehen und hat dann zur Folge, dass einer nicht übergrossen Zahl von wirklich erfahrenen und gutgeschulten Kommis, Aides und Chefs de partie eine ausserordentlich hohe Zahl von „Küchenchefs“ gegenübersteht, von denen allerdings qualitativ nicht jeder auf die Bezeichnung Chef Anspruch machen darf. Bei den meisten dieser Leute nimmt ihre Karriere ein vorzeitiges Ende, indem sie schliesslich als *alleinige* Köche ihre Existenz in kleinen Häusern fristen müssen. Es liegt in dieser Erscheinung unbestreitbar eine bedeutende Gefahr für die qualitative Wertschätzung der schweizerischen Köche, denn sie wird leider gestützt und gefördert durch den seit dem Krieg üblichen reduzierten und gegenüber früher disqualifizierten Betrieb gerade derjenigen Hotelküchen,

die früher mit ihren grossen Kochbrigaden den jungen Köchen noch eine ordnungsgemässe Ausbildung gewähren konnten. Dazu fehlt jetzt die Möglichkeit, solche fehlenden Gelegenheiten im Ausland aufzusuchen. Der Krieg hat gerade für den Kochberuf nicht nur Verdienstverminderung und grössere Arbeitslosigkeit zur Folge gehabt, sondern er benachteiligte auch das tüchtige Berufswissen und die nötigen Ausbildungsgelegenheiten, was ja besonders krass im Lehrlingswesen zutage tritt.

Im *Kellnerberuf* beginnt nach der Lehre die Karriere beim Saalkellnerdienst, hernach Übergang zum Kommis (Zuträger im Restaurant oder auf der Etage), schliesslich Vorrücken zum Demi-Chef oder dann zum Chef de rang (einem Restaurationskellner, der eine „Station“ von 4—6 Tischen unter sich hat) und zum Chef d'étage (Zimmerkellner). Nebenher geht etwa noch Chef de salle (unter dem Oberkellner), darüber hinaus Saal-Oberkellner und schliesslich Chef de restaurant und Restaurant-Oberkellner. Auch hier macht sich die Tendenz vieler junger Anfänger geltend, möglichst rasch zu Restaurations- oder Zimmerkellnern aufzusteigen. Es lockt der höhere Verdienst, und der zeitweilig herrschende Kellnermangel begünstigt die Spekulation auf rasches Vorwärtkommen. Dabei fehlt aber häufig noch die unerlässliche Kenntnis fremder Sprachen und ausländischer Betriebsgewohnheiten, und es ist sicher, dass mit der wiedereinsetzenden freien Konkurrenz manche dieser von der Kriegskonjunktur begünstigten jungen Kellner ihre übergrosse Eile werden zu büssen haben.

Im *Portierdienst* debütiert der Anfänger als Kommissionär, Chasseur (Türhüter), Unterportier, etwa auch als junger Liftier. Hernach übernimmt er den Dienst als Etageportier, sucht Liftierstellen in Häusern, wo dieser Posten erfahrenern Angestellten anvertraut wird, und strebt nach der Conducteurstelle (Bahn- und Gepäckdienst) und schliesslich auch nach der vielumworbeneren Position des Concierge.

Im *Bureau* hat die Rezeption ihren Sitz, die meist besser besorgt und verstanden wird als die kaufmännische Verwaltung des Unternehmens, welche namentlich vor dem Krieg zahlreiche Hoteliers eine ziemlich nebensächliche Sache dünkte. Die Sekretäre, ja sogar Buchhalter und Kassiere, hatten oft keine eigentliche kaufmännische Ausbildung; entweder waren sie ohne ergänzende Schulung aus andern Personalkategorien hervorgegangen, oder als Volontäre auf irgendeinem Hotelbureau schnell eingelernt worden. Es ist für diese Vernachlässigung der kaufmännischen Verwaltung bezeichnend, dass die Angestellten im Hotelbureau von allen Personalkategorien am schlechtesten bezahlt sind und unter dem Volontärunwesen am meisten litten.

Der ganze Stufenreichtum erschwert ausserordentlich eine bessere Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse. Zudem wirkt er auch lohndrückend, weil manche Angestellte um jeden Preis möglichst bald ein Zeugnis, lautend auf den nächsthöheren Rang, zu erlangen suchen, welches Bestreben von berechneten Arbeitgebern ausgenützt wird und dem wir auch das stark verbreitete Volontärunwesen hauptsächlich verdanken.

Die *Arbeitsteilung* ist stark ausgebildet. Die verschiedenen Personalkategorien bilden für sich wieder mehr oder weniger abgeschlossene Gruppen: Küche, Service, Vestibule oder Halle (Conciergerie), Etage. Regent dieser Gruppen ist der jeweilige erste Angestellte: Chef, Oberkellner, Concierge, Etagen-Gouvernante. Die wechselseitige Interessenverbindung zwischen Gast und Angestellten räumt den letztern grössere Freiheiten in der Bewältigung ihrer Berufsarbeit ein, als sonst etwa üblich ist. Ein guter Küchenchef rechnet es zu seiner Berufsehre, dass er in seinem Departement autonom sei. Oberkellner und Concierge sind sowieso in ständiger Fühlung mit dem Gast, so dass diese ersten Angestellten ihre Anweisungen häufiger von diesem als vom Arbeitgeber erhalten. Dazu ist manchenorts noch üblich, dass der erste Angestellte sein Personal selber anstellt bzw. entlässt. Insoweit ist der Besitzer oder Direktor in seiner Rolle als Betriebsleiter erheblich eingeschränkt.

Die *rechtlichen Beziehungen* sind nur unvollkommen im Abschnitt Dienstvertrag des Obligationenrechtes geregelt. Es bestehen noch mancherlei Unklarheiten und Unsicherheiten. Gewohnheitsrecht muss helfend einspringen. Die Unfallhaftpflicht des Besitzers fehlt. Der Donnerstag ist der übliche Kündigungstag, 14 Tage die übliche Kündigungsfrist, ausgenommen für die ersten Angestellten, die nach Obligationenrecht einmonatige bzw. zweimonatige Kündigungsfrist im überjährigen Dienstverhältnis haben. Die ersten 14 Tage gelten allgemein als Probezeit, innert welcher jeder Teil gegen dreitägige Kündigung vom Vertrag zurücktreten kann. Ein vor Kriegsausbruch unter den Berufsverbänden vereinbarter Normalarbeitsvertrag liegt noch unerledigt vor den eidgenössischen Behörden, sein Inhalt jedoch ist zum Teil identisch mit den Vertragsformularen, welche der Schweizerische Hotelierverein und die Personalverbände für die Engagements verwenden. Leider aber wiegt noch immer das mündliche oder telephonische Engagement vor, zumal seit dem Krieg, wo mit den Engagements möglichst bis zum letzten Augenblick gewartet wird, was zu häufigen Rechtsstreiten Anlass gibt.

Eine Eigenartigkeit im Hotelbetriebe und wohl nur erklärlich durch die Hausgemeinschaft ist die Gepflogenheit, bei Besitzer- oder Direktorenwechsel zu-

gleich auch das Personal durch neues zu ersetzen. Diese Übung begünstigt noch den starken Stellenwechsel und mithin auch die ausserordentlich schwere Belastung des Personals durch Deplacementsspesen aller Art.

Ein Umstand, der die Interessen des Personals ausserordentlich schädigt, ist die Übung, Saisonpersonal einfach „für die Sommersaison“ etc. zu engagieren, ohne vorausgehende Abmachungen, wann Eintritt und Entlassung zu erfolgen hat. Namentlich seit dem Krieg, wo der Eintritt der engagierten Angestellten so weit als möglich hinausgeschoben wird, weiss der letztere, der vielleicht schon im April engagiert war, nicht, ob seine Dienste anstatt vielleicht per 15. Mai erst per 1. Juni, 15. Juni oder sogar noch später beansprucht werden. Den Schaden hat er zu tragen. Ähnlich ist der Fall beim Saisonschluss. Tritt zu Ende der Hochsaison schlechte Witterung ein, so dass die Gäste früher als üblich abreisen, so erklärt der Hotelier einfach um so früher auch für das Personal den Saisonschluss. Ist umgekehrt infolge günstiger Witterung die Saison länger als üblich, so macht der Hotelier den unbefristeten Saisonvertrag geltend. Die nachteiligen Wirkungen dieser Tatsachen für die Weiterplacierung der betreffenden Angestellten sind offenkundig. Darum ist eine der wesentlichsten Forderungen des Personals die zeitliche Begrenzung der Saisonengagements.

II. Die persönlichen Verhältnisse der Angestellten.

1. Herkunft und Vorbildung.

Im Gegensatz zum weiblichen Personal, das zum Grossteil aus der Schweiz stammt, war vor dem Krieg das männliche Berufspersonal zu zirka 42 % aus Ausländern bestellt. Im Einsaisongeschäft allerdings waren sie nur zu 40.9 % vertreten, dafür entsprechend etwas mehr in Jahresbetrieben. In der Mehrzahl waren es deutsche Kellner, auch Köche (schätzungsweise etwa 55 %), ihnen folgen die Italiener (Kellner und Köche, etwa 25 %), sodann die Franzosen, fast nur Köche, mit etwa 10—12 %, endlich die österreichischen Kellner und Vertreter anderer Staaten. Die verschiedenen Landsmannschaften pflegen stets stark zusammenzuhalten, und das, da das auch oft in der Absicht geschah, die Heranbildung einer einheimischen Konkurrenz zu erschweren, sehr häufig zum Nachteil des Schweizerpersonals. Heute dürfte der Anteil der Ausländer höchstens noch 7—8 % ausmachen.

Das schweizerische Personal rekrutiert sich in der Hauptsache aus dem Kanton Bern. Wir haben über die im August 1918 in der Schweiz sich aufhaltenden 3201 Mitglieder der Union Helvetia die *Heimatzugehörigkeit* ermittelt und folgendes Bild erhalten:

Kanton Bern . . .	942 = 29 %
„ Aargau . . .	367 = 11 %
„ Graubünden . . .	267 = 8.3 %
„ Zürich . . .	267 = 8.3 %
„ Luzern . . .	242 = 7.5 %
„ St. Gallen . . .	152 = 4.7 %
„ Basel . . .	114 = 3.5 %
„ Wallis . . .	109 = 3.4 %

Alle andern unter hundert.

Ganz schwach vertreten sind die romanischen Kantone: Genf mit 22, Neuchâtel mit 35, Waadt mit 74, Tessin mit 31.

Es ist zu bedenken, dass die Schweiz überwiegend Portierpersonal an ihr Hotelgewerbe abgab, wogegen die gelernten Berufe wohl wegen der scharfen ausländischen Konkurrenz und der zum Teil bedeutenden finanziellen Aufwendungen für die Lehre verhältnismässig schwächer vertreten sind. In der Union Helvetia hingegen sind sowohl Köche als Kellner zusammen an Zahl bedeutend stärker geworden als das Portierpersonal, weil die Verbandsleitung natürlicherweise darnach trachtet, vor allem das gelernte Berufspersonal für die Organisation zu gewinnen. Würde man die Herkunft sämtlicher schweizerischer Hotelangestellten, also auch der Nichtorganisierten feststellen können, so ergäbe sich mit dem Ansteigen der Zahl der Portiers sicherlich ein stärkerer Anteil des Kantons Wallis, der mit Vorliebe junge Portiers und ungelernete Gelegenheitsarbeiter an die Hotellerie abgibt, sowie stärkern Anteil auch von Graubünden und der Zentralschweiz. Einigermassen überraschend ist die starke Beteiligung des Kantons Aargau.

Beim weiblichen Personal dürfte das Verhältnis ähnlich sein; immerhin wird bei ihm die Bedeutung des Kantons Bern sicher noch viel schärfer hervortreten.

In der Regel entstammt das Personal sehr bescheidenen kleinbürgerlichen Verhältnissen. In den Bergkantonen zumeist sind es oft die Kinder armer Häusler und Tagelöhner, die, kaum der Schule entwachsen, als junge Chasseurs, Kommissionärs etc. in den Hotels auf raschen Gelderwerb ausgehen. Naturgemäss konnte sich auch ein Grossteil des Personals unter solchen Umständen nur Volksschulbildung aneignen. Verschärft wird dieser unbefriedigende Zustand durch die Tatsache, dass der Hotelangestellte, einmal berufstätig, im Gegensatz zu andern Berufsarbeitern fast keine Gelegenheit mehr hat, Fortbildungskurse, Abendschulen usw. zu besuchen. Die unregelmässige Arbeitsweise und der häufige Stellenwechsel hindern ihn. Wofern er nicht durch Selbststudium Lücken ausfüllt, bleibt ihm als einzige Ausbildungsgelegenheit nur der Besuch der Schweizerischen Hotelfachschule in Luzern, die eine Ganztagschule ist, und deren Besuch dem Angestellten natürlich beträchtliche finanzielle Opfer abnötigt.

Die *Berufsbildung* ist noch am besten geordnet bei den Köchen: Lehrzeit 2 Jahre, Lehrgeld 4—600 Franken, Abschlussprüfung unter Mitwirkung von Vertretern des schweizerischen Hoteliervereins und der Union Helvetia, wofern nicht durch kantonales Lehrlingsgesetz anders geordnet, ausführlicher Typ-Lehrvertrag, vom schweizerischen Hotelierverein herausgegeben. Gleichwohl hat es auch im Kochberuf noch eine ganze Menge von Outsidern, Leute, die durch Volontariat oder durch Übergang vom Hotelpatissier zu Köchen geworden sind. Neue Begehren der Köche bezwecken die lückenlose Regelung des gesamten Nachwuchses. Dass die gegenwärtigen eingeschränkten Lebensverhältnisse die Kochlehre sehr prekär gestaltet haben, ist an einem andern Ort bereits gesagt worden.

Schlimmer steht es mit der Ausbildung der einheimischen Kellner. Ein altes Vorurteil, der Schweizer taue nicht wohl zu diesem Beruf, ist ihr sehr hinderlich gewesen. Dazu kam die Ausschliesslichkeit ausländischer Angestellter. Die Bevölkerung selbst neigte zur Missachtung des ganzen Berufsstandes. Die Arbeitgeber hatten nicht den Willen, durch genügende und gute Lehrgelegenheiten sich etwas vom ausländischen Personal frei zu machen. Wo Lehrgelegenheiten bestanden, waren sie vielfach auf unzulässige Ausnützung des jungen Mannes berechnet (besonders typisch am Genfersee). Der starke Zustrom junger norddeutscher Kellner, die aus ihren Weinrestaurants heraus in der Schweiz den Table d'hôte-Service erlernen wollten, sorgte für reichliches Angebot junger und billiger Kräfte. In den Saisongeschäften war natürlich sowieso nicht an Lehrgelegenheiten zu denken, während in den Jahresbetrieben fast durchweg ausländische Oberkellner über Lehrgelegenheit und Lehrlinge zu verfügen hatten. Seit dem Krieg hat sich entsprechend der eingetretenen zeitweisen Knappheit an jungen Kellnern das Interesse an diesem Berufsstand gesteigert. Immerhin genügt die Neuproduktion dem Bedarf in normalen Verhältnissen weitaus nicht, und schon jetzt wird in vielen Häusern der männliche Service — auch aus Sparsamkeitsrücksichten — durch weibliche Bedienung ersetzt.

2. Alter des Personals.

Man weiss aus alter Erfahrung, dass das Hotelpersonal durchschnittlich jüngern Alters ist. Die Gründe dafür sind vielseitig: Vorliebe für junge Kräfte von seiten der Arbeitgeber und der Gäste, frühe Sterblichkeit infolge der ungesunden Arbeitsweise, schwierige Stellung älter gewordener Angestellter und daher häufiger Übergang zu anderer Beschäftigung, sofern nicht der Betreffende sich im Beruf selber selbständig macht. Hinsichtlich der Gesundheitsverhältnisse führen wir an die Tuberkulose-

statistik des eidgenössischen statistischen Amtes für die Jahre 1889—1900, wonach von den 30 angeführten Berufen das Gastwirtsgewerbe hinsichtlich der Tuberkulose-Todesfälle an achter Stelle steht.

Das *Durchschnittsalter* der 1720 *berufstätigen* Angestellten war 27.7 Jahre. Auf die einzelnen Personal-kategorien entfällt folgendes Durchschnittsalter, wobei wir Köche, Kellner und Portiers in zwei Gruppen teilen: solche, die während des Jahres 1917 in gleichbleibender Rangstufe arbeiteten und jene, welche im Verlaufe des Jahres in verschiedener Eigenschaft (z. B. das eine Mal als Chef de partie, ein andermal als alleiniger Koch etc.) tätig waren.

	Durchschnittsalter
Bureauangestellte	27
Küchenchefs und alleinige Köche	33
Köche einer Stufe	24
Köche v rschiedener Stufen	24
Oberkellner	32
Kellner einer Stufe	24
Kellner verschiedener Stufen	23
Concierge	37
Portiers einer Stufe	32
Portiers verschiedener Stufen	27
Chasseurs, Liftiers etc.	23
Diverse	33

Auffällig hoch ist das Durchschnittsalter für Portiers; es dürfte in Wirklichkeit bedeutend geringer sein, 1. weil mehr ältere Leute antworteten, und 2. weil ein erklecklicher Teil der vielen neugebackenen Kriegsportiers der Organisation noch nicht beigetreten sein dürften. Die Union Helvetia repräsentiert in dieser Hinsicht mehr dasjenige Personal, das vor dem Krieg schon den Beruf als Portier ständig ausgeübt hat. Wenn wir bei Chefs de cuisine und alleinigen Köchen die letztern ausser Betracht lassen, so erhöht sich das Durchschnittsalter der Küchenchefs sehr wesentlich, denn es standen in der Altersgruppe:

	Bis 25 Jahre	26—40 Jahre	41 u. mehr Jahre
Chefs de cuisine	5	100	18
Alleinige Köche	22	27	3

Auf die drei Altersstufen verteilen sich im ganzen die drei Hauptgruppen:

	Bis 25 Jahre	26—40 Jahre	41 u. mehr Jahre
Köche	376 (54 %)	282	34 = 692
Kellner	211 (61 %)	125	10 = 340
Portiers	202 (34 %)	314	70 = 587
	789	721	114 = 1619
	48.5 %	44.4 %	7.1 %

Da die Totalmitgliedschaft der Union Helvetia sich prozentual auf die drei Altersstufen verteilt, wie beistehend

33.9 %	52.5 %	13.6 %
--------	--------	--------

so ergibt sich, dass mit Ausnahme der Portiers mehr die jüngern Angestellten geantwortet haben. Zu den

Nichtantwortenden rechnen aber sowieso auch die selbständigen, für unsere Erhebungen nicht in Betracht fallenden Mitglieder; auch dürfte ein erheblicher Teil der ältern ständig ausserberuflich tätig sein, so dass die vorstehend angegebenen Durchschnittsalter der Angestellten im grossen und ganzen zutreffend sein dürften, unter Vorbehalt des zu den Portiers Gesagten.

3. Die Zivilstandsverhältnisse.

Von 1720 antwortenden Berufstätigen (im Gegensatz zu den ganz ausserberuflich Erwerbenden) sind 1322 ledig, gleich 77 % und 398 verheiratet, gleich 23 %. Es waren *verheiratet* in den Altersstufen:

bis 25 Jahre von 100 Angestellten	0.8
26—40 " " 100 " "	40
über 40 " " 100 " "	73

Diese Zahlen bilden eine interessante Illustration zu der Tatsache, dass es dem Hotelangestellten, wie kaum einem andern Berufsstand, ausserordentlich schwer gemacht ist, sich rechtzeitig eine eigene Familie zu gründen. Von den 398 Verheirateten lebt der Grosse teil von der Familie getrennt, zum wenigsten während der Zeit, da sie ihrer Berufsarbeit nachgehen. Abgesehen von den erheblichen ethischen Nachteilen bedeutet dieses Doppelleben eines verheirateten Hotelangestellten für ihn zugleich beträchtliche finanzielle Lasten. Entsprechend gross ist darum verhältnismässig auch die *Zahl der kinderlosen Ehen*. In den Altersstufen bis zu 25 Jahren waren von total 6 Ehen 2 kinderlos

26—40 " " " " 288 " 82	" = 28.5%
über 40 " " " " 83 " 14	" = 17 %

Es gibt eine Anzahl Ehepaare, die in sogenannter Menage arbeiten, d. h. sich gleichzeitig in einem und demselben Hotel gegen Gesamtlohn beschäftigen, und dann wieder solche, wo Mann und Frau getrennter Hotelbeschäftigung nachgehen. Entsprechend klein ist aus allen diesen Gründen auch die *Kinderzahl*, wie aus folgender Aufstellung hervorgeht:

bis 25jährig:	5 Kinder;	durchschnittl. Kinderzahl 1
26—40 " "	421 " "	" " 1.5
über 40 " "	180 " "	" " 2.2
total (mit Einschluss der nicht nach Altersgruppen ausgeschiedenen Bureauangestellten und Diversen)	641 Kinder,	d. h. pro Ehe durchschnittlich 1.6.

III. Die Beschäftigungsverhältnisse 1917.

Infolge der vielen Saisonbetriebe und des zeitlich verschieden einsetzenden Vollbetriebs in den verschiedenen Landesgegenden fluktuiert der Arbeitsmarkt sehr stark. Die von uns verfolgte Erhebungsmethode zusammen mit der graphischen Aufzeichnung jeder erhaltenen Antwort gestattet nun, zu jeder beliebigen Woche des Jahres den Beschäftigungsstatus des Hotelpersonals festzustellen. Für unsere nachfolgenden statistischen Darstellungen haben wir jeweilen die *dritte Monatswoche* zur Grundlage genommen. Wir haben zunächst nur die 1720 berufsständigen Angestellten in den Zusammenstellungen berücksichtigt, auch wenn sie zeitweilig ausserberuflich tätig waren, während wir die 227 gänzlich ausserberuflich tätig gewesenen Angestellten in einem besondern Abschnitt behandeln.

Beschäftigungsverhältnis im Jahre 1917.

Tab. 1.

a. Im ganzen.

Von den 1720 in Betracht fallenden Angestellten waren										
in der 3. Woche des Monats	im Beruf		gänzlich arbeitslos		im Militärdienst		ausserberuflich		anderweitig verhindert	
	Tätige	von 100 Angestellten	Personen	von 100 Angestellten	Personen	von 100 Angestellten	Tätige	von 100 Angestellten	Personen	von 100 Angestellten
Januar	1222	71.0	222	12.8	130	7.7	108	6.2	38	2.2
Februar	1162	67.6	174	10.1	249	14.5	95	5.5	40	2.3
März	1088	63.2	215	12.4	285	16.5	98	5.8	37	2.1
April	1087	63.2	183	10.6	319	18.5	98	5.8	33	1.9
Mai	1108	64.4	187	10.8	289	16.9	102	5.9	34	2.0
Juni	1240	72.2	167	9.7	195	11.3	92	5.3	26	1.5
Juli	1341	77.9	93	5.4	185	10.8	76	4.4	25	1.5
August	1345	78.0	82	4.8	178	10.4	81	4.8	34	2.0
September	1154	67.1	217	12.6	197	11.4	120	7.0	32	1.9
Oktober	1018	59.2	290	16.9	191	11.1	178	10.2	43	2.5
November	959	55.7	359	20.8	146	8.5	210	12.2	46	2.8
Dezember	1043	60.8	338	19.7	89	5.0	197	11.4	53	3.1
Jahresdurchschnittlich	1147	66.7	211	12.3	204	11.9	121	7.0	37	2.1

Wir erkennen aus dieser Tabelle, in welchem engen wechselseitigen Verhältnis die militärdienstliche Beanspruchung steht mit der Arbeitslosigkeit. Wir sehen daraus ferner, wie sich die Zahl der Berufstätigen in der Sommersaison hebt, indessen doch nicht so stark, wie man anzunehmen geneigt sein konnte, und wie im November ein Tiefstand erreicht wurde, der zwar um diese Zeit alle Jahre bemerkbar ist, zumal seit dem Abschluss des Südens, der aber letztes Jahr infolge der Unsicherheit in der Kohlenversorgung sich noch besonders stark akzentuierte. Da gleichzeitig gegen Jahresende auch die militärdienstliche Beanspruchung stark

zurück ging, stieg entsprechend auch die Arbeitslosigkeit, die mit über 20 % im November ihren Höhepunkt erreichte. Die gegen Jahresende rasch zunehmende ausserberufliche Tätigkeit hat verhindert, dass die Arbeitsloskeitsziffer auf 25—30 % anstieg. Die Verschlechterung gegen Jahresende ist nicht allein dem Rückgang der inner-schweizerischen Arbeitsgelegenheiten zuzuschreiben, vielmehr brachte uns das zweite Semester 1917 auch etwelchen Rückfluss von Schweizer Angestellten im Ausland, während umgekehrt die Abwanderung infolge der aufs rigoroseste durchgeführten Passkontrolle auf den Nullpunkt sank. Nachstehend der *Status nach Altersgruppen*.

b. Nach Altersgruppen.

1. Altersgruppe: Bis 25 Jahre.

Tab. 2.

Von den 786 in Betracht fallenden Angestellten waren										
in der 3. Woche des Monats	im Beruf		gänzlich arbeitslos		im Militärdienst		ausserberuflich		anderweitig verhindert	
	Tätige	von 100 Angestellten	Personen	von 100 Angestellten	Personen	von 100 Angestellten	Tätige	von 100 Angestellten	Personen	von 100 Angestellten
Januar	549	69.9	110	13.9	74	9.4	38	4.8	15	2.0
Februar	514	65.3	81	10.3	144	18.3	30	3.8	17	2.2
März	485	61.7	93	11.8	165	21.0	28	3.5	15	2.0
April	471	59.9	76	9.7	189	24.0	35	4.4	15	2.0
Mai	485	61.7	79	10	172	21.9	30	3.8	20	2.6
Juni	547	69.7	88	11.2	110	14.0	28	3.5	13	1.6
Juli	585	74.4	50	6.4	116	14.7	25	3.2	10	1.3
August	584	74.3	41	5.1	115	14.6	31	4.0	15	2.0
September	501	63.8	120	15.3	110	13.9	43	5.4	13	1.6
Oktober	446	56.7	134	17.0	122	15.6	59	7.5	25	3.2
November	432	54.9	159	20.2	95	12.1	81	10.3	19	2.5
Dezember	471	60.1	160	20.3	59	7.5	68	8.7	27	3.4
Jahresdurchschnittlich	506	63.9	99	12.6	123	15.8	41	5.4	17	2.3

Bei der ersten Altersgruppe fällt auf, dass sie weniger lang berufstätig war, als dem Gesamtdurchschnitt entspricht. Die Erklärung liegt in der ausserordentlich starken militärdienstlichen Beanspruchung. Diese erklärte auch die relativ hohen Arbeitslosenquoten, obgleich doch im allgemeinen der junge Angestellte dem Altern bevorzugt wird: seine militärdienstliche Beanspruchung hat, wie wir nachher noch sehen werden, auch seine Arbeitslosigkeit stark gesteigert. Ein Zahlenvergleich zwischen Mai und Juni belegt das. Auch haben jüngere Leute weitaus weniger zu ausserberuflicher Tätigkeit gegriffen (vgl. Tabelle 2).

In der 2. Altersgruppe ist der Beschäftigungsstand etwas besser, und die ausserberufliche Tätigkeit ermöglicht, dass trotz geringerer militärdienstlicher Beanspruchung die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote noch etwas unter derjenigen der ersten Altersgruppe bleibt (vgl. Tabelle 3).

In der Tabelle 4 tritt die ausserberufliche Tätigkeit stark ausgleichend in die Erscheinung. Auch ist die Berufstätigkeit um einige Punkte besser. Immerhin bleibt wegen des fast gänzlichen Ausscheidens des Militärdienstes die Arbeitslosenquote ebenso hoch wie diejenige der ersten Altersgruppe. Scheinbar widerlegt diese Tabelle unsere oft geäusserte Vermutung, dass ältere Angestellte im allgemeinen schwerer haben, in ihrem Berufe unterzukommen. Aus zwei Gründen ist das unzutreffend. Einmal gleicht die etwas grössere Berufstätigkeit die bedeutende militärdienstliche Beanspruchung der jüngeren Jahrgänge durchaus nicht aus, und zweitens sind unter den vorstehend nicht berücksichtigten ganz ausserberuflich Tätigen eine Grosszahl älterer Angestellter. Von den vielen älteren Angestellten, die überhaupt nicht geantwortet haben, dürfen wir jedenfalls einen ziemlichen Teil zu den nicht mehr Berufstätigen rechnen. Übrigens zeigt das ver-

Tab. 3.

2. Altersgruppe: 26—40 Jahre.

Von den 719 in Betracht fallenden Angestellten waren										
in der 3. Woche des Monats	im Beruf		gänzlich arbeitslos		im Militärdienst		ausserberuflich		anderweitig verhindert	
	Tätige	von 100 Angestellten	Personen	von 100 Angestellten	Personen	von 100 Angestellten	Tätige	von 100 Angestellten	Personen	von 100 Angestellten
Januar	524	72.9	84	16.8	50	6.9	47	6.5	14	2.0
Februar	490	68.1	70	10.0	100	14.0	46	6.4	13	1.8
März	455	62.4	100	13.6	106	14.3	49	6.8	10	1.5
April	461	64.1	82	11.4	116	16.1	50	7.0	10	1.4
Mai	470	65.4	83	11.5	108	15.0	48	6.7	10	1.4
Juni	535	74.3	61	8.5	71	10.0	42	5.8	10	1.4
Juli	584	81.1	30	4.2	62	8.6	32	4.5	11	1.6
August	586	81.5	29	4.0	56	8.0	34	4.7	14	2.0
September	498	69.3	81	11.3	65	9.0	59	8.2	16	2.2
Oktober	441	61.3	121	17.0	55	7.7	90	12.6	11	1.6
November	404	56.3	152	21.1	41	5.7	110	15.3	12	1.7
Dezember	444	61.8	137	19.1	24	3.3	99	13.7	15	2.1
Jahresdurchschnittlich	491	68.1	86	12.0	71	10.0	59	8.2	12	1.7

Tab. 4.

3. Altersgruppe: Über 40 Jahre.

Von den 114 in Betracht fallenden Angestellten waren										
in der 3. Woche des Monats	im Beruf		gänzlich arbeitslos		im Militärdienst		ausserberuflich		anderweitig verhindert	
	Tätige	von 100 Angestellten	Personen	von 100 Angestellten	Personen	von 100 Angestellten	Tätige	von 100 Angestellten	Personen	von 100 Angestellten
Januar	84	73.7	12	10.5	—	—	15	13.2	3	2.6
Februar	83	72.7	11	9.7	1	1.0	15	13.2	4	3.5
März	82	72.0	12	10.5	1	1.0	16	14.0	3	2.8
April	80	70.0	17	15.0	1	1.0	15	13.2	1	1.0
Mai	83	72.7	13	11.4	—	—	17	14.9	1	1.0
Juni	84	73.8	12	10.5	1	1.0	16	14.0	1	1.0
Juli	95	83.3	7	6.1	—	—	11	10.0	1	1.0
August	96	84.3	4	3.5	—	—	12	10.8	2	2.0
September	83	72.7	12	10.5	2	2.0	15	13.2	2	2.0
Oktober	70	60.5	22	17.5	4	3.5	15	13.2	3	2.6
November	65	57.0	26	22.8	1	1.0	18	15.8	4	3.5
Dezember	67	58.7	26	22.8	—	—	16	14.0	5	4.4
Jahresdurchschnittlich	81	70.9	14	12.6	1	0.9	15	13.2	3	2.4

hältnismässig höhere Durchschnittsalter der Portierkategorien, dass sich unter ihnen sicherlich auch manche befinden, die unter Kriegseinfluss von leitenden Positionen zu subalternen Stellen herabsteigen mussten.

Nach Wochenzahlen ausgeschieden, ergibt sich für die einzelnen Kategorien und Altersgruppen nebenstehendes ungefähres Bild (vgl. Tabelle 5).

Wir sehen hier die starke Bedeutung der ausserberuflichen Tätigkeit beim Portierpersonal. Wenn wir die 268 Angestellten, die ununterbrochen 52 Wochen berufstätig sein konnten, ausser Betracht lassen, so

reduziert sich für die verbleibenden 1452 Angestellten die durchschnittliche Berufstätigkeit auf 31¹/₂ Wochen.

Die Hauptpersonalgruppen hatten wir zerlegt in Personal einer und verschiedener Stufen, um festzustellen, welche der beiden Hauptkategorien hinsichtlich des Beschäftigungsstandes besser dasteht. Es haben sich aber nennenswerte Unterschiede nicht gezeigt. Die starken Schwankungen bei den Arbeitslosenquoten werden kompensiert durch die verschiedenartige militärdienstliche Beanspruchung. Dagegen zeigt sich eine nachteilige Stellung der verschiedenstufigen Angestellten hinsichtlich des Stellenwechsels (vgl. Tabelle 8).

Durchschnittlicher Beschäftigungsstand durch das ganze Jahr.

Nach Kategorien und Altersgruppen.

Tab. 5.	Von den 52 Wochen entfielen auf				
	Berufstätigkeit	Arbeitslosigkeit	Militärdienst	ausserberufliche Arbeit	anderweitige Verhinderung
<i>Bureauangestellte, total</i>	36	5 ¹ / ₂	6	2	2 ¹ / ₂
<i>Köche, total</i>	34	7 ¹ / ₂	7	2 ¹ / ₂	1
wobei in					
Altersgruppe bis 25 Jahre	33 ¹ / ₂	6 ¹ / ₂	9	2	1
" 26-40 "	36	7	5 ¹ / ₂	2 ¹ / ₂	1
" über 40 "	40	8	1	1 ¹ / ₂	1 ¹ / ₂
<i>Kellner, total</i>	36	7	6 ¹ / ₂	1 ¹ / ₂	1
wobei in					
Altersgruppe bis 25 Jahre	34 ¹ / ₂	6 ¹ / ₂	7 ¹ / ₂	2 ¹ / ₂	1
" 26-40 "	36 ¹ / ₂	7 ¹ / ₂	5 ¹ / ₂	2	1 ¹ / ₂
" über 40 "	43	7 ¹ / ₂	1	1 ¹ / ₂	—
<i>Portiers u. Diverse, total</i>	34	5 ¹ / ₂	5 ¹ / ₂	6 ¹ / ₂	1 ¹ / ₂
wobei in					
Altersgruppe bis 25 Jahre	33 ¹ / ₂	5 ¹ / ₂	8	4 ¹ / ₂	1 ¹ / ₂
" 26-40 "	34 ¹ / ₂	5	4 ¹ / ₂	7	1
" über 40 "	35 ¹ / ₂	6	—	10	1 ¹ / ₂
Gesamttotal, genau auf Grund d. Gesamtwochenzahl ermittelt	34.17	6.23	6.24	4.46	0.9
in %					

Berufstätigkeit und Arbeitslosigkeit der verschiedenen Personalstufen.

Zum Vergleich: Militärdienstliche Beanspruchung.

Tab. 6.	Von der ausgewiesenen Gesamtwochenzahl entfielen auf		
	Berufsarbeit	Arbeitslosigkeit	Militärdienst
	%	%	%
<i>Bureauangestellte</i>	69.0	9.7	11.3
<i>Küchenchefs und alleinige Köche</i>	72.4	13.3	10.2
<i>Köche einer Stufe</i>	64.2	13.4	16.7
" verschiedener Stufen	58.6	14.0	14.8
<i>Oberkellner</i>	77.1	13.5	7.9
<i>Kellner einer Stufe</i>	64.4	11.7	18.1
" verschiedener Stufen	67.2	15.4	10.8
<i>Concierges</i>	69.1	14.2	5.9
<i>Portiers einer Stufe</i>	63.6	6.8	11.3
" verschiedener Stufen	64.0	10.8	12.6
<i>Chasseurs, Liftiers</i>	65.2	11.9	12.3
<i>Diverse</i>	71.3	8.7	3.5

Im ganzen waren von den 1720 Berufstätigen im Verlaufe des Jahres 1917 1140 = 66 % mehr oder weniger lang arbeitslos. Nach *Kategorien und Monaten* ausgeschieden ist die *Arbeitslosigkeit* folgende gewesen:

Tab. 7. Arbeitslos waren von 100				
in der dritten Woche des Monats	Bureauangestellten	Köchen	Kellnern	Portiers und Verschiedenen
Januar	12.8	14.8	10.8	11.9
Februar	11.4	10.4	8.2	10.5
März	12.8	12.4	15.3	9.3
April	8.6	12.4	12.9	7.6
Mai	8.6	11.8	12.3	9.2
Juni	7.1	10.0	11.8	8.7
Juli	7.1	5.1	5.3	5.7
August	7.1	3.7	6.2	4.8
September	8.6	16.2	14.1	8.3
Oktober	12.8	19.8	17.6	13.6
November	14.3	24.4	24.7	15.2
Dezember	15.7	21.9	20.8	16.8
Jahresdurchschnittlich	10.6	13.6	13.3	10.1

Am stärksten in Mitleidenschaft gezogen wurden die Köche, und zwar ist es der Winter, der sie im Vergleich zu den Kellnern zurückbringt. Beim Portierberuf sind die Schwankungen wesentlich geringer und der Arbeitslosenbestand bedeutend kleiner, weil, wie wir schon gesehen haben, es vor allem die Portiers gewesen sind, die sich ausserberuflich betätigen konnten.

Wir haben auch nach den *Gründen der Arbeitslosigkeit* gefragt. Auf diese Frage ist indessen nur in den wenigsten Fällen Antwort gegeben worden. Im Vordergrund steht als Ursache der Militärdienst, in zweiter Linie Krankheit, alsdann Arbeitsmangel, was übrigens auf die meisten nicht beantworteten Fälle zutreffen dürfte, Pass- und Reiseschwierigkeiten, Besitzerwechsel, vereinzelt auch Betriebseinstellung, schlechte Kost und Behandlung, Fahrplaneinschränkung, altershalber etc.

Der Militärdienst. Da im Hotelgewerbe die Bezahlung von Lohn während des Militärdienstes nicht üblich ist und in manchen Fällen dem Angestellten auch der Platz für den Zeitpunkt seiner Dienstentlassung nicht gesichert wird, gegenteils Militärdienst von gewissen Arbeitgebern als besonders geeignete Gelegenheit beachtet wird, sich eines Angestellten zu entledigen, so ist damit natürlich auch gesagt, wie ausserordentlich schwerwiegend die regelmässigen Ablösungsdienste Arbeitsgelegenheit und Arbeitsverdienst beeinflussen. Eigentlich tragisch wird die Sachlage durch den Umstand, dass gerade in den beschäftigungs- und verdienstreichern Sommermonaten zugleich auch der Truppenbestand gross zu sein pflegt, während im Winter, wo Militärdienst häufig

notbringende Arbeitslosigkeit auszufüllen vermöchte, mit den Arbeitsgelegenheiten auch der Mannschaftsbestand in der Armee zurückgeht. Immerhin sind die vielfachen Bemühungen der Personalorganisation um entsprechende Erleichterung nicht ganz umsonst gewesen, wie aus der nachfolgenden Aufstellung hervorgeht: Wenn wir die Zahl der in der 3. Januarwoche diensttuenden, in dieser Statistik berücksichtigten Hotelangestellten, sowie den gesamten Truppenaufwand¹⁾ am 20. Januar 1917 gleich 100 annehmen, so ergeben sich folgende Zahlenreihen:

3. Woche des Monats	Hotelangestellte im Militärdienst	Totaler Truppenbestand
Januar	100	100
Februar	190	286
März	217	281
April	246	276
Mai	224	250
Juni	150	215
Juli	142	185
August	137	175
September	151	183
Oktober	147	116
November	111	107
Dezember	68	128

Die Schwankungen erklären sich zum Teil aus der einseitigen Durchsetzung diensttuender Einheiten mit Hotelpersonal. Es sind insbesondere Teile der 3. und 6. Division, welche einen besonders starken Bestand an Hotelpersonal aufweisen. Im ganzen gewinnt man den Eindruck, dass die militärischen Behörden auf Grund der vielfachen Darlegungen dem Hotelpersonal in der Bewilligung von Urlaub ziemlich entgegengekommen sind, was aber gleichwohl die starke Beeinträchtigung der Verdienstverhältnisse nicht verhindert hat. Für das relativ starke Ansteigen des diensttuenden Hotelpersonals im Oktober und November haben wir keine andere Erklärung, als dass in dieser geschäftsfloren Epoche ein Teil der früher Dispensierten den versäumten Militärdienst nachgeholt hat.

Es sind letztes Jahr von den 1720 Berufstätigen insgesamt 701 Angestellte zu Militärdienstleistungen aufgeboden worden, gleich 40,7 %. Am stärksten war das Kochpersonal beansprucht mit 46 %, während die Kellner nur 40 % Pflichtige aufweisen, obgleich dieses Personal durchschnittlich eher noch etwas jünger ist als die Köche. Wenn die Portiers zu 38 % Dienstpflichtige abgeben, so ist auch das eine sehr hohe Ziffer, wenn wir in Betracht ziehen, dass von ihnen nur 34 % der ersten Altersstufe angehören.

¹⁾ Wir verdanken die bezüglichen Zahlen je für den 20. eines Monats dem freundlichen Entgegenkommen der Generaladjutantur.

Während des Militärdienstes wird nur in sehr seltenen Fällen irgendwelcher Lohn weiter bezahlt. Von den 701 Pflichtigen haben nach unsern Erhebungen *nur 6* irgendwelche Entschädigung erhalten, wovon einer für einen Monat Dienstzeit nur 10 Franken. 5 von diesen 6 Fällen beziehen sich auf Köche.

Entscheidend für die ökonomischen Wirkungen des Militärdienstes ist schon darum nicht der jeweilige Stellenverlust, sondern die faktische Arbeitslosigkeit, welche der Dienst verursacht. Dabei ist festgestellt, dass, durch den Militärdienst veranlasst, auch dem Einrückungstag häufig eine mehr oder weniger lange Arbeitslosigkeit vorausgeht, weil der Angestellte oft zuerst nach seiner Heimat zurückgehen muss und ferner zu weichen hat, sobald Ersatz für ihn zur Stelle ist.

Nachfolgende Tabelle veranschaulicht die im Gefolge von Militärdienst aufgetretene Arbeitslosigkeit:

Altersgruppe	Verdiensteinbusse			Total
	1 Woche und mehr vorher	nachher	var. u. nachher	
bis 25 Jahre	58	192	88	338 = 71 % v. 426 Pflichtigen
26—40 „	30	93	58	181 = 67 % „ 268 „
über 40 „	—	1	2	3 = 40 % „ 7 „
	88	286	148	522
Ohne begleitende Arbeitslosigkeit waren Aufgebote 384				
Total der Militäraufgebote 906				

58 % aller Aufgebote hatten demzufolge, sei es vor- oder nachher, Arbeitslosigkeit im Gefolge. Allerdings ist überall dort, wo wir vor dem Eintritt in den Militärdienst Arbeitslosigkeit feststellten, nicht immer zu entscheiden möglich, ob der bevorstehende Dienst tatsächlich die vorausgehende Arbeitslosigkeit verschuldete. Immerhin haben wir die Zahl jener Fälle festgestellt, wo die dem Dienst vorausgehende Arbeitslosigkeit nur 1—2 Wochen betrug, in welchen Fällen der Militärdienst wohl nahezu immer in ursächlichen Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit gebracht werden darf. Es hat sich daraus ergeben, dass zirka die Hälfte aller vordienstlichen Arbeitslosenfälle ganz sicher durch den Militärdienst verursacht sind. Andererseits ist festzuhalten, dass in den 384 Aufgeboden, welche Arbeitslosigkeit nicht im Gefolge hatten, auch alle jene zahlreichen Aufgebote enthalten sind, welche vom Jahr 1916 ins Jahr 1917 und wiederum vom Jahr 1917 ins Jahr 1918 hineinreichten, von denen also für die Zeit entweder vor oder nach dem Dienst eventuelle Arbeitslosigkeit gar nicht festgestellt werden konnte, obgleich sie in manchem dieser Fälle ebenfalls eingetreten sein wird.

Einige Erleichterung dürfte die Anerkennung der Union Helvetia als Begutachtungskommission für Urlaubs- und Dispensationsgesuche mit sich bringen. Dagegen

ist bei der gegenwärtigen schwierigen finanziellen Lage Hotellerie ohne staatliche Mithilfe die schwerwiegende Tatsache nicht aus der Welt zu schaffen, dass der jedem abhängig Erwerbenden moralisch und obligationenrechtlich zugedachte teilweise oder gänzliche Lohnersatz für Militärdienst dem Hotelpersonal fast restlos entgeht.

Verhältnismässig hoch ist auch der Krankenstand gewesen, wie er in den vorstehenden Tabellen unter der Rubrik „Anderweitige Verhinderung“ ausgewiesen wird. Es handelt sich hier fast ausschliesslich um Kranke. Die Wahrnehmung wird auch durch die Krankenkasse der Union Helvetia bestätigt. Ungeregelte Arbeits- und Freizeitbedingungen, häufig ungünstige Schlaf- und Arbeitsräume, die Hausgemeinschaft mit ihrer Abhängigkeit der Verpflegung durch das Hotel schwächen naturgemäss in den gegenwärtigen Zeiten das Personal mehr, als es unter andern Arbeitsverhältnissen der Fall wäre.

Der Schweizerische Hotelierversen hat in seinem Ausstellungswerk die durchschnittliche Beschäftigungsdauer des Personals pro 1912 berechnet in:

Einsaisongeschäften . auf 126 Tage, gleich etwas mehr als 4 Monate,
Zweisaisongeschäften „ 174 „ „ zirka 6 Monate,
Jahresgeschäften . . „ 249 „ „ etwas mehr als 8 Monate.
Alle Betriebe 188.

Es war nicht möglich, diese Zahlen mit unsern in Vergleich zu setzen, weil wir den Angestellten als solchen und seinen Beschäftigungsstand ins Auge zu fassen hatten und nicht die Unternehmungen. Immerhin zeigt auch die Feststellung des S. H. V., in wie starkem Masse das Hotelpersonal auf häufigen Stellenwechsel angewiesen bleibt und lässt zugleich den Grad von Arbeitslosigkeit und Verdienstverlust vermuten, der durch diesen Stellenwechsel verursacht ist.

Der Bund unterstützt aus dem neugeschaffenen Fonds für Arbeitslosenfürsorge jene Organisationen, welche versicherungsmässig ihre Mitglieder gegen Arbeitslosigkeit unterstützen. Dass es zwar streng genommen eine den Grundsätzen der Versicherungstechnik entsprechende Arbeitslosenversicherung noch gar nicht gibt, hat die Bundesbehörden im Interesse einfacherer Kontrolle nicht gehindert, ihre Subvention an die durchaus schematische Voraussetzung zu knüpfen, dass die Leistungen der Berufsverbände an Arbeitslose auf festumschriebenen Rechten und Pflichten beruhen. Nach den vorstehenden Zahlen wird niemand zu bestreiten wagen, dass das Arbeitslosenproblem für das Hotelpersonal in der Schweiz zumal seit dem Kriege eine Schärfe angenommen hat, die kaum von irgendeinem andern Berufsstand zurzeit überholt wird. Dennoch dürfte es technisch und finanziell absolut unausführbar sein, in diesem Berufsstand, solange wenigstens die

derzeitigen Arbeitsbedingungen bestehen, die Arbeitslosenunterstützung schematisch und reglementarisch zu ordnen, ohne dass dem billigen Ermessen der übertragende Einfluss zugestanden ist. Wir haben zu berücksichtigen, dass, wenn wir auch objektiv die Arbeitslosigkeit der Hotelangestellten nach Zeit und Dauer ermitteln können, subjektiv die ökonomischen Wirkungen dieser Arbeitslosigkeit von den Betroffenen ganz verschieden empfunden werden. Das zeigte sich am auffälligsten darin, dass manche Angestellte jene unbezahlte Wartefrist zwischen ihrer Zweisaisonstelle als Ferien bezeichneten, ohne dass sie während dieser Zeit ausserberuflich tätig gewesen wären. Das subjektive Urteil wird gebildet durch das Mass des Verdienstes in der vorausgegangenen Stelle, durch den sozialen Stand der Familie, welcher der junge Mann angehört, etc. Aus allen diesen Gründen würde eine ins Einzelne gehende Reglementierung der Arbeitslosenfürsorge beim Hotelpersonal ohne Zweifel zu grossen Unregelmässigkeiten führen, und in manchen Fällen selbst demoralisierend wirken. Es gibt keine andere Lösung als diejenige, angesichts dieser vielgestaltigen Verhältnisse die Arbeitslosenunterstützungen mit Bezug auf Würdigkeit, Ausmass und Dauer nach billigem Ermessen zu bestimmen. Es wäre unverständlich, wenn diese Auffassung nicht auch die Billigung der Behörden fände, kann sie doch nach keiner Seite hin angefochten werden.

IV. Die ausserberufliche Beschäftigung.

Wir haben schon bei den 1720 Berufstätigen gesehen, wie zumal beim Portierpersonal ausserberufliche Beschäftigung die Notlage wesentlich gemildert hat, und zwar insbesondere bei den ältern Angestellten. 376 = 22 % aller Berufstätigen waren nebenbei noch ausserberuflich tätig. Zu ihnen kommen nun aber noch hinzu 227 Hotelangestellte, die im Jahr 1917 ausschliesslich ausserberuflich arbeiteten, d. h. nie im Hotel tätig waren. Sie verteilen sich wie folgt auf die verschiedenen Personalkategorien:

Bureauangestellte	12
Küche	16
Kellner	20
Portiers und Diverse	179

Also auch hier starkes Überwiegen des Portierberufes.

Sind die drei Altersstufen bei den Berufstätigen mit 48.5 %, 44.4 % und 7.1 % vertreten, so ist das Verhältnis bei den ausschliesslich ausserberuflich Tätigen 10.2 %, 58.2 % und 31.6 %, womit sich bestätigt, dass auch hier es vorwiegend älteres Personal gewesen ist, das in der Not zu anderen Berufen übergiff,

Dass sie damit ihre Beschäftigung wesentlich besser stabilisierten, als es ihnen im Hotelfache möglich gewesen wäre, geht hervor aus folgendem *Beschäftigungsstatus* im Jahre 1917:

	Verdienst Wochen	Arbeits- losigkeit Wochen	Militärdienst Wochen	Anderweltige Verhinderungen Wochen
Ausserberufliche	44 $\frac{1}{2}$	2	4	1 $\frac{1}{2}$
Im Hotel Tätige (vgl. Tab. 5).	34	6 $\frac{1}{4}$	6 $\frac{1}{4}$	1

Interessant ist zu wissen, wie sich die Hotelangestellten ausserberuflich nützlich machten. In nachfolgender Zusammenstellung sind sämtliche ausserberuflich eingenommenen Stellen klassiert. Für zirka 112 weitere Stellen fehlen die nötigen Angaben, desgleichen sind Mitteilungen über die Einkommensverhältnisse in der ausserberuflichen Beschäftigung nur ganz vereinzelt gemacht worden, weil auf dem Fragebogen selbst eine bezügliche Frage nicht vorgesehen war. Folgende Stellen wurden eingenommen:

Landwirtschaft	150 Stellen
Metall- und Munitionsindustrie	70 "
Bureaustellen	66 "
Tagelohnarbeit, Dienstmann	62 "
Staatsdienst	49 "
Sonstige Fabrikarbeit	34 "
Packer, Magaziner und Ausläufer	31 "
Reisende	24 "
Diener, Wärter und dgl.	20 "
Diverse Handwerksberufe	13 "
Heerespolizei	3 "
Verschiedene	3 "
	525 Stellen

V. Die Erwerbswanderung.

Wie die Kundschaft des Hotels eine ewig wechselnde ist, so ist auch der Grossteil unserer Hotelangestellten, der männlichen wie der weiblichen, auf eine intensive Erwerbswanderung angewiesen. Die Erklärung dafür liegt in der Tatsache, dass die schweizerische Hotellerie zur Hälfte aus Saisonbetrieben besteht, die ihrem Personal nur für einen Bruchteil des Jahres Verdienst und Unterhalt sichern; die Notwendigkeit geht aber auch hervor aus den über den Beschäftigungsstand mitgeteilten Zahlen und seit dem Krieg noch insbesondere durch den Militärdienst, der meistens mit Stellenverlust verbunden ist.

Wir haben eine *interkantonale* und eine *internationale Erwerbswanderung*. Die letztere geht von Nord nach Süd und von Ost nach West. England brachte vor dem Krieg fast gar keine eigenen Hotelangestellten auf. Frankreich stellte zwar sehr viele

Köche, dagegen im Vergleich zu seinem Bedarf viel zu wenig Kellner und fast gar keine Portiers. Die Italiener waren ziemlich stark vertreten in der Küche und im Service, liessen dagegen den Portierberuf ebenfalls links liegen. Die Abneigung lateinischer Völkerschaften, Fremdsprachen zu erlernen, hat ihre Angehörigen zum internationalen Personalaustausch nicht befähigt. Einzig in der Küche spielte die Sprachfrage keine grosse Rolle, weil in allen grösseren Brigaden von jeher das Französische teils Umgangssprache war, teils zum wenigsten die ganze Küchenterminologie dem Französischen entnommen war.

Es fehlen genaue Zahlen dafür, wie stark die Erwerbswanderungen der Schweizer ins Ausland vor dem Krieg gewesen ist. Es ist nichts anderes als eine grobe, mit allem Vorbehalt gegebene *Schätzung*, mit der wir nachstehend versuchen, den Bestand an männlichem Schweizerpersonal in den verschiedenen Auslandsstaaten vor und seit dem Krieg darzustellen. Mögen auch die Zahlen selber da und dort zu hoch oder zu niedrig gegriffen sein, so ist durch sie immerhin sicher genug der Unterschied veranschaulicht, der in der internationalen Erwerbswanderung des Schweizerpersonals durch den Krieg eingetreten ist. Es mögen männliche Hotelangestellte schweizerischer Nationalität tätig gewesen sein:

	Vor dem Krieg		1918
	St.	S.	
In Deutschland (ständiges Personal und solches, das nur für eine Saison hinausgeht)	1000 +	500	2,000
Österreich	300 +	500	400
Italien	800 +	2000	200
England	2000		3,000
Amerikanischer Kontinent	1500		2,500
Frankreich	1500 +	4500	2,000
Egypten	50 +	500	—
Holland	100 +	300	200
Belgien	300 +	300	100
Skandinavien	200		100
Andere überseeische Länder	400		400
	8150 + 8600		10,900
	16,750		

Die Vorliebe für die fremdsprachlichen Länder bedarf keiner Erklärung. Zudem bestimmten wirtschaftliche Gründe die Richtung der Erwerbswanderung, denn sowohl Deutschland als Österreich produzierten weitaus über ihren eigenen Bedarf hinaus Hotelpersonal und sandten viele Tausende nach Norden, Westen und Süden. Die Zunahme in den angelsächsischen Ländern wird erklärt dadurch, dass in diesen Ländern früher Angehörige der Zentralmächte den Grossteil der Stellen besetzt hatten. Seit dem Krieg ist die Zahl der Schweizerangestellten in *Italien* infolge der dortigen

Ausländerhetze auf ein Minimum gesunken; auch die französische Riviera wird dem Schweizer Angestellten mehr und mehr verschlossen, obgleich reger Bedarf herrscht, und nach Ägypten kann der Schweizer zurzeit nur noch in seltenen Fällen gelangen. In den letzten Jahren vor dem Krieg zeigte sich steigende Vorliebe für Russland, wo in der Tat ein dem Schweizerpersonal günstiger und aussichtsreicher Arbeitsmarkt offenstand; der Krieg mit seinen revolutionären Nachwirkungen hat diese Hoffnungen auf Jahre hinaus zerstört. Es waren diplomatische Unternehmungen nötig, um das von der Revolution überraschte Schweizerpersonal in die Schweiz zurückzubringen. Auch die Verkehrszentren und Badeorte in den Balkanstaaten lockten in den letzten Jahren eine Anzahl Schweizer an, insbesondere war Schweizerpersonal vertreten in den vornehmsten Hotels in Bukarest. Auch dort ist ein erklecklicher Teil vom Krieg überrascht worden und musste mit Hilfe monatelanger diplomatischer Verhandlungen nach Jahr und Tag in die Schweiz zurückgenommen werden.

Über die starke Durchsetzung des *einheimischen* Hotelgewerbes durch ausländisches Personal ist bereits gesprochen worden. In unserm Land war diese Frem-

deninvasion absolut und relativ weitaus grösser, als es die schweizerischen Auswanderer für die Auslandstaaten bedeuten, und schwerwiegender war infolgedessen auch die volkswirtschaftliche Bedeutung dieses starken Fremdenanteils, der mit den Jahren natürlich nicht nur beim Personal Halt machte, sondern über dem Weg durch die ersten Anstellungen, Hotelleitung und Hotelbesitz mitumfasste und schliesslich auch im Kapitalaufwand fremdem Einfluss eine immer stärkere Rolle zumass. Entsprechend beginnt sich schon in den Friedensjahren, bedeutend schärfer aber seit dem Krieg unter dem Einfluss der Kriegspsychose auch der Kundenkreis unserer Fremdenhotels nach seiner Nationalität abzugrenzen, in diesem Bestreben noch begünstigt durch gewisse Auswüchse der Konkurrenz, an denen das Hotelleriegewerbe von jeher überaus reich gewesen ist. Die Gefahren solcher Entwicklung liegen auf der Hand.

Die *innerschweizerische Erwerbswanderung* wird durch zweierlei veranschaulicht: 1. die Zu- und Abwanderung in den verschiedenen Hauptverkehrsgebieten; 2. durch die Zahl der innegehabten Stellen. Über diese Zahl der innegehabten Stellen gibt die nachstehende Tabelle Auskunft.

Zahl der innegehabten Stellen.

Tab. 8.

Nach Kategorien und Altersgruppen.

Kategorie	Total ant- wortende Angestellte	1. Altersstufe: bis 25 Jahre		2. Altersstufe: 26—40 Jahre		3. Altersstufe: über 40 Jahre		Total		Zum Vergleich: Durch- schnitts- alter
		Zahl der Stellen	auf 1 An- gestellten entfallen	Zahl der Stellen	auf 1 An- gestellten entfallen	Zahl der Stellen	auf 1 An- gestellten entfallen	Zahl der Stellen	auf 1 An- gestellten entfallen	
<i>Bureauangestellte</i>	70							121	1.83	
<i>Küchenchefs und alleinige Köche</i>	181	55	} 2.29	251	} 2.12	46	} 1.51	352	1.54	33
<i>Köche einer Stufe</i>	201	224		121		2		347	1.72	24
„ <i>verschiedener Stufen</i>	298	575		219		10		804	2.69	24
<i>Ungelerntes Küchenpersonal</i>	12	10		7		7		24	2.00	
	692	864		598		65		1527		
<i>Oberkellner</i>	60	6	} 2.18	90	} 1.77	5	} 1.22	101	1.68	32
<i>Kellner einer Stufe</i>	115	124		51		3		178	1.54	24
„ <i>verschiedener Stufen</i>	167	329		77		1		407	2.43	23
<i>Ungelerntes Servicepersonal</i>	4	2		4		2		8	2.00	
	346	461		222		11		694		
<i>Concierges</i>	137	8	} 2.12	113	} 1.5	34	} 1.14	155	1.13	32
<i>Portiers einer Stufe</i>	198	83		159		28		270	1.36	32
„ <i>verschiedener Stufen</i>	196	258		197		17		472	2.41	27
<i>Chasseurs, Liftiers</i>	56	77		10		—		87	1.55	23
<i>Diverse</i>	33	18		19		13		50	1.51	33
	620	444		498		92		1034		
Gesamttotal	1728							3376	1.95	

In der ersten Altersstufe und zum Teil in der zweiten können wir wieder den nachteiligen Einfluss der häufigen Ablösungsdienste vermuten. Dagegen kann der Militärdienst den häufigern Stellenwechsel verschiedenstufigen Personals nicht erklären, da er, wie aus Tabelle 6 hervorgeht, mit Ausnahme der Portiers das Personal verschiedener Stufen weniger belastete als Personal einer Stufe.

Im ganzen haben von 1728 berufstätigen Angestellten 1042, d. h. rund 59 % aller Angestellten zwei und mehr Berufsstellen im Jahr 1917 eigenommen, obgleich die durchschnittliche Berufstätigkeit nur etwas wenig mehr als 34 Wochen ausgemacht hat. Nur 236 gleich 13.7 % aller Angestellten konnten das ganze Jahr ununterbrochen in ein und derselben Berufsstelle arbeiten. 25.5 % der Angestellten, gleich 460, waren im Verlaufe von 1917 ebenfalls nur in einer Hotelstelle tätig, jedoch nur für einen Bruchteil des Jahres. Das Küchenpersonal wechselte zu 67 % seine Berufsstellen, die Kellner zu 62 %, die Portiers dagegen nur zu 47 %, wobei aber zu wiederholen ist, dass das flottante, ungelernte und billigste Gelegenheitspersonal, mit dem sich seit dem Krieg manche Hotels behelfen, in der Hauptsache der Organisation nicht angehört, sonst würde auch bei den Portiers das Ergebnis wesentlich ungünstiger aussehen, soweit es eben nicht auch durch eventuelle geringere militärdienstliche Beanspruchung beeinflusst ist.

Die Zu- und Abwanderung zu den Hauptverkehrsgebieten erhellt aus folgender Aufstellung. Die Maximal- bzw. Minimalziffern haben wir halbfett ausgedrückt, die Bestandszahlen zu Anfang und zu Ende des Jahres kursiv (vgl. Tabelle 9).

Diese Übersicht beleuchtet nicht allein die hervorragende Bedeutung der einzelnen Verkehrsgebiete für die Beschäftigung des Personals, sondern zeigt auch, wie lang ungefähr die verschiedenen Saisons dauern. Die an- und absteigende Personalfrequenz ist durch die beigegebenen Winkel markiert. Hinsichtlich der Dauer der Sommersaison stehen offensichtlich die zentralschweizerischen Stationen noch verhältnismässig am günstigsten da. Im übrigen dürften, wenn auch Vergleichszahlen fehlen, die Saisonzeiten im allgemeinen kürzer geworden sein. Es ist besonders das Berner Oberland, welches diese Tatsache deutlich veranschaulicht. Sodann zeigt diese Zusammenstellung aber auch, wie selbst zu Zeiten angespannter Saisonarbeit (bekanntlich arbeiten seit dem Krieg 2—3 Verkehrsgebiete ganz ordentlich) die Zunahme an männlichem Personal verhältnismässig bescheiden ist. Da nicht anzunehmen ist, dass wie etwa früher in Friedenszeiten die Hotels in Erwartung ihres kurzen Hauptverkehrs durch wochenlange Wartefristen hindurch viel männliches Personal halten, so muss angenommen werden, dass auch der

Hauptverkehr mit verhältnismässig kleinem Personalaufwand bewältigt wird und dass notwendige Verstärkung im übrigen hauptsächlich durch weibliches Personal und Gelegenheitsangestellte aus dem engern Lokalbereich gestellt wird. Es ist wohl zu beachten, dass die obigen Zahlen sich nur auf die Erwerbswanderung männlichen Personals beziehen, der natürlich eine nicht minder intensive des weiblichen Personals zur Seite steht. Dieses ist in einzelnen Verkehrsgebieten wieder stärker vertreten als in andern; so ist sein Anteil relativ sicher bedeutend höher im Berner Oberland als zum Beispiel am Genfersee.

Nicht in allen Fällen konnte die *Herkunft* bzw. der *Abgang* von den verschiedenen Hauptverkehrsplätzen festgestellt werden, immerhin war das in so vielen Fällen möglich, um wenigstens das nachstehende Bild zu erhalten (vgl. Tab. 10).

Auch hieraus erhellt die starke Bedeutung von Engadin, Genfersee und Zentralschweiz und der beiden grossen Städte Zürich und Bern, die gewissermassen ein Personalreservoir darstellen, weil ledige Angestellte, wenn arbeitslos, vorzugsweise in diesen beiden Städten zu „bummeln“ pflegen¹⁾.

Anhand der obigen Wanderungsstatistik stellten wir insgesamt 2821 eingenommene Stellen fest. Auf Grund der Auszählung in jedem Fall dagegen 3376. Mithin sind nur 555 (gleich 16.5 % von 3376 Stellen) innerhalb ein und derselben Region gewechselt worden.

Wir erkennen daraus, welche pekuniäre Bedeutung diese Erwerbswanderung für das Personal hat. Wir sehen aus den beiden letzten Zusammenstellungen, wie das Stroben nach Broterwerb den Grossteil des Hotelpersonals im Zeitraum eines Jahres von einer Ecke des Landes in die andere führt. Hätten wir in allen Fällen genau gewusst, wo der arbeitslose Angestellte seinen Heimsitz hatte, bzw. wo er seine arbeitslose Zeit verbrachte, so wäre es eine ungewöhnlich interessante Aufgabe gewesen, die Kilometerzahl auszurechnen, welche das Personal allein innerhalb seiner innerschweizerischen Erwerbswanderung im Verlaufe eines Jahres zurücklegt. So wissen wir lediglich, dass ein erklecklicher Teil der Arbeitsstellen sich in abgelegenen Landesteilen befindet, dass die für das männliche Personal zurzeit am stärksten in Betracht fallenden und sich gegenseitig ihr Personal austauschenden Verkehrszentren mit Ausnahme von Bern und Zürich an der Peripherie der Landes liegen und dass, neben den Kosten des Unterhalts an sich, die Deplacierung mehr Zeit erfordert infolge der schlecht gewordenen Verbindungen und

¹⁾ Leider war es nicht möglich, die von uns gewonnenen Zahlen mit der Fremdenfrequenz der verschiedenen Hauptverkehrsgebiete zu vergleichen, da über die letztere die notwendigen Angaben zurzeit noch nicht vorliegen.

Tab. 9. Die Erwerbswanderung in den schweizerischen Hauptverkehrsgebieten.

Monat und Woche		Genfersee	Wallis	Berner Oberland	Zentral-schweiz	Ost-schweiz	Tessin	Engadin	Städte Bern und Zürich
Januar:	Woche 1	258	20	54	79	33	53	150	201
	" 2	266	20	55	78	33	58	156	204
	" 3	271	20	55	78	32	58	158	208
	" 4	265	19	56	74	32	58	153	208
Februar:	Woche 1	261	20	58	73	36	58	155	210
	" 2	261	21	57	73	37	^ 62	155	216
	" 3	254	21	54	74	35	^ 64	146	217
	" 4	^ 251	21	51	72	33	63	^ 132	221
März:	Woche 1	260	27	45	78	38	68	115	220
	" 2	262	25	47	83	42	72	115	217
	" 3	249	25	43	83	43	77	103	222
	" 4	248	23	45	85	42	82	94	214
April:	Woche 1	244	23	53	94	43	87	89	209
	" 2	255	23	54	101	45	82	85	209
	" 3	257	22	55	103	48	82	85	210
	" 4	255	22	56	102	50	77	84	208
Mai:	Woche 1	250	21	55	116	54	80	80	202
	" 2	243	20	61	^ 123	^ 59	80	82	209
	" 3	249	22	63	129	64	80	84	210
	" 4	242	22	72	138	68	74	88	211
Juni:	Woche 1	244	30	^ 89	146	70	^ 57	103	213
	" 2	245	^ 37	^ 107	153	74	• 45	^ 123	207
	" 3	244	38	109	162	79	39	^ 131	217
	" 4	236	38	119	164	80	37	144	213
Juli:	Woche 1	228	44	137	167	80	36	168	212
	" 2	225	48	138	172	78	37	188	213
	" 3	^ 229	52	142	173	78	36	200	213
	" 4	226	52	146	175	78	35	202	212
August:	Woche 1	229	53	152	177	75	34	203	210
	" 2	231	54	152	176	75	36	206	213
	" 3	230	49	150	179	74	37	196	212
	" 4	224	44	^ 135	176	72	^ 38	186	211
September:	Woche 1	231	^ 35	^ 122	161	^ 64	^ 48	^ 152	219
	" 2	226	33	102	157	^ 65	60	128	215
	" 3	225	25	94	141	^ 65	61	105	214
	" 4	218	22	83	^ 135	65	67	103	212
Oktober:	Woche 1	224	16	60	128	54	73	101	212
	" 2	222	16	50	110	49	72	101	220
	" 3	212	16	47	109	48	73	98	220
	" 4	211	13	40	100	44	70	103	213
November:	Woche 1	218	15	42	89	43	66	105	218
	" 2	216	14	42	80	38	64	109	218
	" 3	216	14	39	76	37	64	111	217
	" 4	214	14	35	76	33	^ 63	110	219
Dezember:	Woche 1	215	15	33	74	31	60	127	223
	" 2	208	15	39	74	33	63	^ 158	222
	" 3	213	13	42	74	34	59	182	225
	" 4	215	13	42	76	34	60	182	225
Zuwanderung		325	65	204	201	101	132	309	263
Abwanderung im Verlaufe des Jahres		368	72	216	204	100	125	278	239
Differenz zu Jahresende		÷ 43	÷ 7	÷ 12	÷ 3	+ 1	+ 7	+ 32	+ 24

Die Erwerbswanderung in der Schweiz.

Tab. 10.

Herkunft von										Abgang nach										
Zürich und Bern	Tessin	Berner Oberland	übrige Westschweiz	Genfersee	Zentral-schweiz	Wallis	Engadin	Ostschweiz	Nordschweiz	Verkehrsgebiet	Nordschweiz	Ostschweiz	Engadin	Wallis	Zentral-schweiz	Genfersee	übrige Westschweiz	Berner Oberland	Tessin	Zürich und Bern
8	16	16	8	24	—	1	30	8	11		Zentralschweiz ¹⁾	9	7	30	3	—	24	10	10	15
—	2	4	3	15	3	—	4	3	4	Wallis ¹⁾	2	2	9	—	3	15	—	2	3	6
22	9	—	5	24	10	2	17	6	9	Berner Oberland ²⁾	12	7	11	4	15	19	7	—	11	20
8	—	12	—	11	14	3	15	4	4	Tessin ²⁾	5	7	25	2	14	4	3	8	—	7
33	5	17	11	—	24	15	25	4	23	Genfersee ²⁾	14	9	38	15	23	—	10	24	12	29
33	20	12	6	38	31	10	—	12	16	Engadin ³⁾	12	13	—	4	32	27	3	19	15	31
—	7	20	7	30	11	6	29	10	15	Städte Zürich und Bern ⁴⁾	9	11	33	—	9	28	6	12	8	—

1) Während des Krieges fast ausschliesslich Sommerstationen, von einigen Frühjahrs- und Herbstplätzen am Vierwaldstättersee abgesehen; Winterbetrieb zurzeit ziemlich bedeutungslos.
 2) Frühjahrs- und Herbststationen mit zunehmendem durchgängigem Winterbetrieb.
 3) Sommer- und Winterstationen, letztere gleichwertig der Sommersaison.
 4) Kontinuierlicher Jahresbetrieb.

zudem ganz ausserordentlich verteuert wurde durch starke Erhöhung der Bahn, und zwar der Personen- wie der Gepäcktaxen und der Posten. Die wenigen nachfolgenden Zahlen zeigen die finanzielle Konsequenz der Transportverteuerung. Es kostet heute allein das Bahnbillett, einfach, 3. Klasse:

Von <i>Lucern</i> nach Genf	Fr. 18. 50
„ „ „ St. Moritz	„ 20. 30
„ „ „ Lugano	„ 18. —
„ „ „ Zermatt	„ 25. 50
Von <i>Zürich</i> nach Bern	„ 8. 85
„ „ „ Davos	„ 13. 10
„ „ „ Interlaken	„ 9. 60
Von <i>Lausanne</i> nach Zürich	„ 15. 30
„ „ „ St. Moritz	„ 33. 35
„ „ „ St. Gallen	„ 21. —
„ „ „ Basel	„ 13. 75

Bei diesem regen Stellenwechsel ist nicht verwunderlich, dass neben den häuslichen Dienstboten es hauptsächlich noch die Angehörigen des Gastwirtschaftsgewerbes sind, welche der gewerbmässigen privaten Stellenvermittlung tributpflichtig sind. Die Übelstände, welche diese Art Vermittlung im Gefolge hat, sind notorisch, und auch der Versuch verschiedener Kantone, die Taxen der Privatvermittler zu ordnen und eine strenge Kontrolle auszuüben, hat daran nicht viel geändert. Die Existenz verschiedener, die Privatvermittlung bekämpfender Bureaux der Angestelltenorganisationen zusammen mit den Bemühungen der öffentlichen Arbeitsämter hat zwar dazu geführt, dass die Privatvermittler sich heute in der Hauptsache nur noch mit der Vermittlung untergeordneter Stellen und von Wirtschaftsstellen befassen können. Das Rätsel, warum dieser gewerbmässigen Vermittlung, der zahlreiche Angestellte nennenswerte Beträge opfern, bisher nur unvollkommen beizukommen war, erklärt sich einerseits aus gewissen konservativen Angewohnheiten namentlich des weiblichen Personals, sodann aber auch aus der gar nicht seltenen Unterstützung dieser Privatvermittler durch die Arbeitgeber. Die Stellenvermittlung im Hotelgewerbe verursacht viele Kosten — die Union Helvetia allein verzeigt jährlich Defizite in ihrem Placierungsdienst in der Schweiz von 8—10,000 Franken — und in der Tatsache, dass sie das Personal allein zu tragen hat, liegt unbedingd etwas Stossendes. Die scharfe Konkurrenz der privaten Stellenvermittler, die sich nicht selten zu strafwürdigen Manipulationen steigert, hat natürlich die Prinzipalschaft nicht geneigt gemacht, an die Kosten der Stellenvermittlung ebenfalls beizutragen. Als durchaus unzulässig muss es bezeichnet werden, wenn einzelne lokale Prinzipalorganisationen, namentlich gewisse Wirtvereine, irgendeinen Privatvermittler

„konzessionieren“ und diesem dafür eine jährliche Konzessionsgebühr abnehmen, die natürlich mittelbar das Personal mit zu bezahlen hat. Diese Tatsache ist ein erstaunliches Beispiel dafür, wie das Personal mittelbar seinen Arbeitgebern wieder abgabepflichtig gemacht werden kann.

VI. Arbeitszeit, Ruhezeit und Ferien.

Ein Gesetz, das die maximale Arbeitszeit im Hotelgewerbe der Schweiz regelt, besteht bisher nicht. Im zu revidierenden zürcherischen Wirtschaftsrecht enthält der neue Entwurf eine Maximalpräsenzzeit von 15, und eine maximale „effektive“ Arbeitszeit von 12 Stunden. Dagegen bestehen eine Anzahl kantonaler und kommunaler Gesetze, welche die Mindestnachruhe und die Freizeit ordnen. Am weitesten ist die dahinzielende Bewegung in Lausanne vorgeschritten, wo kürzlich neben einer neunstündigen Nachruhe allwöchentlich ein ganzer, 24stündiger Ruhetag durchgesetzt wurde. Im übrigen bewegen sich die meisten Verordnungen im gleichen Rahmen: 7 bis 8 Stunden ununterbrochene Nachruhe, wöchentlich einen halben freien Tag, von dem aber meist nicht gesagt wird, für welche Dauer er verstanden ist, bisweilen auch die Vorschrift, dass allmonatlich einmal statt des halben Tages ein ganzer, 24stündiger Ruhetag gewährt werden muss. Die meisten dieser Erlasse wimmeln von Ausnahmestimmungen mit Rücksicht auf die Saisonbetriebe: Die ununterbrochene Nachruhe soll zeitweilig gekürzt, der freie Halbtage eingestellt und der ganze Ruhetag am Ende der Saison zu „Ferien“ zusammengelegt werden können.

Das Resultat aller dieser gesetzgeberischen Akte ist, dass sie nicht oder sehr schlecht ausgeführt werden. Die Ausnahmestimmungen wie auch die Hausgemeinschaft hindern eine zuverlässige Kontrolle. Die vollziehende Behörde wartet auf Klagen. Erfahrungsgemäss ist dies aber gleichbedeutend mit der Ausserkraftsetzung jeglicher Gesetzesbestimmung, denn der Angestellte ist bezüglich seiner Referenz, seines Zeugnisses usw. von seinem jeweiligen und seinen frühern Arbeitgebern derart abhängig, dass jede Klage seinerseits folgenreiche Konflikte mit seinem Arbeitgeber, auf den er angewiesen bleibt, bedeutet, und das um so eher, als gerade im Hinblick auf die Hausgemeinschaft dem jeweiligen Arbeitgeber leicht ist, den Klageführenden zu entdecken.

Der Ersatz entgangener Freizeit durch „Ferien“ am Schlusse der Saison ist meist illusorisch. Diese Ferien bestehen in der Regel im freiwilligen oder unfreiwilligen Austritt. Auch die da und dort in Gesetzen vorgesehene Bestimmung, dass ev. nichtgenossene Freizeit in bar zu entschädigen sei, bleibt meist obsolet,

weil das Personal diesen Anspruch aus bereits dargelegten Gründen nicht geltend macht. An sich bekämpfen wir sowieso diese Alternativlösung, weil unseres Erachtens notwendige Ruhezeit nicht mit Geld kompensiert werden kann.

Allerdings muss ferner gesagt werden, dass es vielfach auch die starke Abhängigkeit gewisser Personalkategorien vom Trinkgeld ist, welche die Angestellten an Tagen, an denen z. B. „gewichtige“ Departs stattfinden, auf die ihnen gerade zustehende Freizeit verzichten lassen. Diese Erfahrung u. a. ist es, welche die Personalverbände darauf dringen lässt, das individuelle Trinkgeldgeben durch festen Zuschlag zur Rechnung abzulösen. Hand in Hand damit muss die verschärfte Durchführung und der Ausbau bestehender Ruhetagsbestimmungen gehen, als ein Mittel hinwiederum, das der individuellen Trinkgeldjagd etwas steuern kann.

Nebst den Lohnfragen sind es heute *vor allem* diese Arbeits- und Freizeitbedingungen, welche das Personal sehr unzufrieden machen. Die Grosszahl aller erhaltenen Antworten enthalten diesbezüglich mehr oder weniger scharfe Äusserungen. Verschiedenenorts ist ein starker Vorstoss zur Erzielung besserer Freizeitbedingungen im Gang; die neue Forderung geht auf einen wöchentlichen, 24stündigen Ruhetag mit Anerkennung des Rechts auf einige Tage Ferien, wie es die neue Vorlage des zürcherischen Kantonsrates bereits enthält. Wer diese Forderung richtig beurteilen will, muss sich vergegenwärtigen, dass der Angestellte die gewohnte Sonntagsruhe nicht kennt, und wenn von Arbeitgeberseite die Rücksichten auf die Saisongeschäfte immer wieder betont werden, so ist dem entgegenzuhalten, dass der Angestellte, wenn er mehrmals im Jahre von einer Saisonstelle zur andern geht und gehen muss, damit eigentlich nur dann zu Ausspannung und Ruhe kommt, wenn er arbeits- und verdienstlos ist.

Wenn wir die irrtümlich als „Ferien“ bezeichnete Arbeitslosigkeit ausscheiden, so ergibt sich, dass *bezahlte Ferien* erhalten haben:

Vom Bureaupersonal	10 = 14 %
Von den Köchen	42 = 6 %
„ „ Kellnern	40 = 11 %
„ „ Portiers und Diversen	74 = 12 %

166

Die auffällig kleine Zahl ferienengössiger Köche erklärt sich offenbar aus der finanziell bedeutenderen Konsequenz, welche bezahlte Ferien der fixbesoldeten Köche für den Arbeitgeber haben, während die Gewährung bezahlter Ferien an das gering entlohnte Trinkgeldpersonal finanziell von viel kleinerer Bedeutung ist.

VII. Die Einkommen.

So aussergewöhnlich schwierig es im allgemeinen ist, die Lohnneinkommen statistisch zuverlässig zu erfassen, im besondern gerade auch beim Hotelpersonal mit seinen verschiedenartigen Verhältnissen, so haben wir den Versuch gleichwohl unternommen, die Einkommen der hauptsächlichsten Berufsgruppen wenigstens in einem ungefähren Bilde zu veranschaulichen. Bei einer ganzen Reihe von Personalkategorien sind unseres Erachtens die Angaben genügend zahlreich, um zuverlässige Schlüsse auf die Gesamtlage ziehen zu können. Das trifft jedenfalls zu auf die fixen Löhne, über welche die Angaben naturgemäss zuverlässiger sein dürften als diejenigen des Trinkgeldpersonals, das zum grossen Teil über seine Trinkgeldeinnahmen nicht Buch führt und darum bei einer zu Jahresende durchgeführten Erhebung selbst dann von der Erinnerung getäuscht werden kann, wenn der feste Wille vorliegt, wahrheitsgemäss über das Einkommen Auskunft zu geben.

Der Schweizerische Hotelierversen berechnet in seinem Ausstellungswerk das Total der ausbezahlten Löhne auf Fr. 8,756,504 im Jahre 1894 und auf Fr. 23,242,199.12 im Jahre 1912. Die Lohnverbesserung, soweit eine solche vorliegt, war etwas stärker in den Einsaisongeschäften und kam im ganzen dem weiblichen Personal mehr zugute als den männlichen Angestellten, wurden doch *pro Fremdenbett* an Löhnen ausbezahlt:

im Jahre 1894	an Männer	Fr. 69.52,	Frauen	Fr. 29.27
„ „ 1912	„ „ „	88.30,	„ „	49.53

Zunahme pro

Fremdenbett an Männer Fr. 18.78, Frauen Fr. 20.26

Ob sich die grössern Saläraufwendungen für weibliches Personal durch stärkere Beschäftigung des weiblichen Personals gegenüber 1894 erklärt, oder aber durch ausgiebigere Erhöhung seiner Lohnsätze, ist statistisch nicht feststellbar.

Erscheinen die oben mitgeteilten Totalzahlen sehr hoch, so ändert sich das sofort, wenn wir sie mit den übrigen Zahlen vergleichen. So war der Anteil der bezahlten Löhne

	an den Einnahmen	an den Ausgaben
1894	7.6 %	10.5 %
1912	9.2 %	12.3 %

Es bedarf keiner langen Darlegung, wie bescheiden sich in diesem personalintensiven Gewerbe dieser Anteil ausnimmt.

Wie unbedeutend die Lohnverbesserung seit 1894 offenbar gewesen ist, und wie klein der Lohnanteil überhaupt war, erhellt schon aus folgendem: der Saläranteil hat seit 1894 um 1.8 % zugenommen, der Reklameaufwand um 1 %; Steuern, Wäsche, Orchester,

Versicherungen, allgemeine Unkosten und dergleichen um 3.61 %, die Heizung um 1 %. Machten die Saläre 12.28 % aus, so stehen ihnen gegenüber für Beleuchtung 2.52 %, Reklame 2.61 %, Heizung 4.76 %, Küchenauslagen 44.69 %.

Die Anpassung der Löhne der Hotelangestellten im Hotelgewerbe an die fortschreitende Geldentwertung wird ausserordentlich stark durch die Tatsache *beeinträchtigt*, dass das sonst die Lohnhöhe stark beeinflussende Gesetz von Angebot und Nachfrage im Hotelgewerbe ziemlich wirkungslos ist aus zwei Gründen: dem während der Hochsaison möglichen Höchstbedarf, der in normalen Zeiten vielleicht nicht einmal gedeckt werden kann, stehen 6, 8—10 Monate des Jahres gegenüber, in denen das Personalangebot stark überwiegt. Rechnen wir hinzu, dass für die Hochsaison die Engagements normalerweise bereits in der geschäftsflauen Zeit abgeschlossen werden, so ist leicht verständlich, wie wenig die intermittierende Bedarfssteigerung die Löhne höher führt. Beim Trinkgeldpersonal sodann ist es die verhältnismässig und absolut bescheidene Rolle der fixen Löhne, welche hier das natürliche Lohnbildungsgesetz ausser Kraft setzt. Gerade aus diesen Gründen ist eine wirkliche Einkommensverbesserung nicht anders als auf dem Wege tariflicher Abmachungen zu erhoffen.

Die Aufwendungen des Arbeitgebers zerfallen in Naturalleistungen und Barlöhne.

1. Die Naturalleistungen.

a. Des Arbeitgebers.

Sie bestehen in der Hauptsache aus der dem Angestellten in der Hausgemeinschaft gewährten freien Wohnung und Verpflegung, wozu noch kommen die obligationenrechtlichen, auf die Hausgemeinschaft eingestellten Verpflichtungen im Krankheitsfall (Art. 344 OR), sowie etwa noch Uniformen und dergleichen. Unsere Umfrage hat sich auch erstreckt auf die *Qualität der Verpflegung*, von der immer wieder geklagt wurde, sie sei namentlich seit dem Kriege in unbilliger Weise verschlechtert worden. Auch häufen sich die Klagen, allerdings mehr erst im Jahre 1918, dass das Personal manchenorts die ihm zustehenden Lebensmittelrationen (zugunsten der Gäste) nicht, oder nur unvollständig erhalte.

Über 1560 Stellen sind uns Antworten über die Qualität der Verpflegung eingegangen; 561 Antwortende lieferten keine brauchbaren Angaben; sie hatten fast ausnahmslos die Frage missverstanden. Von den 1560 Angaben stammen 419 von Köchen, von denen man bekanntlich sagen darf, dass sie wohl zuletzt sollten über die Verpflegung zu klagen haben. Die Antworten

sind von uns sorgfältig klassiert worden nach „sehr gut“, „gut“, „mittelmässig“ und „schlecht“. Wir haben dabei den Eindruck erhalten, dass im allgemeinen zuverlässig geantwortet ist, sind doch unter jenen, die bei einer Stelle schlechte Verpflegung angaben, meistens solche, die bei andern im Verlaufe des Jahres eingehaltenen Stellen die Verpflegung auch wieder mit „gut“ oder „sehr gut“ deklarierten.

Das Resultat der Umfrage war:

		Küche	Bureau- angestellte und Kellner	Portiers und Diverse
	%	%	%	%
sehr gut . . .	255 = 16.3	21.5	18.9	10.7
gut	990 = 63.5	73.7	55.4	63.5
mittelmässig	208 = 13.3	3.1	16.1	17.9
schlecht . . .	107 = 6.9	1.7	9.6	7.9
	100	100	100	100

Nach *Rangklassen* ist das Resultat folgendes:

	Zahl der Angaben	sehr gut %	gut %	mittel %	schlecht %
I. Rang	972	17.5	62.6	12.9	7
II. „	426	15.5	64.3	13.4	6.8
III. „	162	12.4	66	15.4	6.2

Wir sehen hieraus, dass von Rang zu Rang in der Verpflegung nennenswerte Unterschiede nicht bestehen. Die Erst-Rang-Hotels bzw. die Luxushäuser stünden wahrscheinlich besser da, wenn nicht ganz vereinzelte unter ihnen unter dem Personal wegen schlechter Verpflegung geradezu berüchtigt wären. Ist das Resultat der Umfrage noch verhältnismässig günstig, so muss freilich nicht vergessen werden, dass sich die Lage im Jahre 1918 stark verschlechtert haben dürfte. Wenn wir die lange und unregelmässige Arbeitszeit und die ungenügenden Freizeiten in Betracht ziehen mitsamt der eminent gesundheitsschädlichen Wirkung schlechter Verpflegung, so sind jene 107 Fälle schlechter Verpflegung immer noch schlimm genug. Bezeichnend sind in dieser Hinsicht die Erfahrungen der Krankenkasse der Union Helvetia, die hauptsächlich von Tuberkulose in allen Spielarten, dann aber in sehr starkem Masse von Magen- und Verdauungskrankheiten, ferner von Rheumatismus und Ischias belastet wird.

Die letztere Erscheinung dürfte neben dem häufigen Kostwechsel und der ungenügenden Bewegung in freier Luft hauptsächlich auf die manchenorts ungenügenden, ja hochgradig gesundheitsschädlichen *Arbeits- und Schlafräume* zurückzuführen sein. Wie die äussere Architektur moderner Hotelpaläste häufig genug stil- und charakterlos das Landschafts- oder Dorfbild verschandelte, so ist auch mit einer erstaunlichen Leichtfertigkeit in der Anlage von Arbeitsräumen und noch mehr von Angestelltenzimmern vorgegangen worden.

Schlafräume in Kellerräumlichkeiten, oder direkt unter den Dachziegeln, überfüllte Zimmer mit 10—12 eng zusammengedrängten Betten, feuchte Räume und dergleichen sind nicht selten.

b. Naturalleistungen des Angestellten.

Neben der Arbeitsleistung als Gegenwert des Lohnes kommen solche Naturalleistungen in fast sämtlichen Personalkategorien vor.

Der Koch stellt einen Teil seines Handwerkszeugs, die Messer, selbst; auch ist häufig die Küchenwäsche zu seinen Lasten. Die Kellner müssen aus eigenen Mitteln den Frack stellen, ein gegenwärtig ausserordentlich verteuertes Kleidungsstück, das starker Abnutzung unterliegt (ein neuer Frackanzug kostet zurzeit 250 Fr.). Ferner haben sie beträchtliche Kosten für ihre häufig zu wechselnde Stärkewäsche. Unter den Portiers gibt es manche, die ihre Livree, Kommissionäre, die etwa auch ein Velo zu stellen haben. Die Etageportiers haben die Kosten für Weste und Schürze zu rechnen und überdies vielfach noch das Putzzeug aus ihrer Tasche zu bezahlen, ohne dass ihnen in Form des Trinkgelds eigentlich ein rechtmässiger Ersatzanspruch gegenüber dem Gast zusteht. Bare Gegenleistungen kommen ebenfalls noch vor. Servierpersonal, namentlich in grosstädtischen Cafés, erhält in einzelnen Fällen nicht nur keinen Lohn, sondern hat unter irgendeinem Titel (für Geschirr- und Gläserbruch oder dgl.) noch regelmässige Abgaben aus dem Trinkgeld an den Arbeitgeber zu machen, obschon Personal für Bruch nur im Falle grober Fahrlässigkeit oder Böswilligkeit haftbar gemacht werden kann. Noch immer gibt es ferner in der Schweiz Portiers, die aus eigener Tasche ihren Unterportier entlohnen müssen. Die Concierges, von denen manche keinen Lohn beziehen, laufen oft erhebliche finanzielle Risiken durch den Unterhalt der sogenannten Debourskasse (Auslagen für Rechnung von Gästen).

2. Die Bareinkommen.

Während in Jahresbetrieben Monatslöhne ausschliesslich üblich sind, kommt es in Saisonstellen vor, dass etwa Pauschalgehälter für die Dauer der Saison vereinbart werden; diese haben wir in den nachfolgenden Aufstellungen in Monatslöhne umgerechnet.

a. Das fixbesoldete Personal.

Bureauangestellte. In 12 Fällen sind uns die Besoldungen von Direktoren und Chefs de réception mitgeteilt; sie schwanken zwischen 150 und 400 Franken monatlich; daneben gibt es natürlich noch weit höhere Direktorengehälter. Die Besoldung von 5 Kassieren

schwankt zwischen 100 und 175 Fr. Über *Sekretärstellen* wurden 36 Angaben gemacht, wovon 17 Saisonstellen, 19 Jahresstellen betreffen. Am günstigsten steht noch Zürich und Bern da, wo durchschnittlich 119 Fr. ausgeworfen wurden, am schlechtesten die Genferseeegend, wo noch Gehälter unter 30 Franken monatlich vorkommen. Wir haben auch hier wieder den lohndrückenden Einfluss der „Gelegenheit zur Erlernung der Fremdsprache“, obschon im Hotelbetrieb der Westschweiz, in dem fast nur Deutschsprechende tätig sind, im Hotel selbst diese Gelegenheit nicht hoch veranschlagt werden darf. Die 36 Fälle verteilen sich auf die verschiedenen Lohnstufen wie folgt:

Bis Fr. 30	3
„ 31—60	11
„ 61—100	11
„ 101—150	10
„ 151—200	1

Wenn wir die im Placierungsdienst der Union Helvetia im Jahre 1913 festgestellten Sekretärlöhne mit diesen Zahlen vergleichen, so ergibt sich ein erheblicher Lohnrückgang. Noch wesentlich ungünstiger dürfte im Hinblick auf die Zahlen von 1913 die Lage der Sekretärinnen sein.

Die Köche. Über ihre Einkommen gibt die nachfolgende Zusammenstellung Auskunft.

Tab. 11. **Die Löhne der Köche.**

Monatslohn	Chefs de cuisine		Sauciers, Chefs-Pâtisseries		Chefs de partie, Aides u. Pâtisseries		Alleinige Köche		Commis	
	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle
Fr.										
50 und weniger	—	—	—	—	16	5	1	—	17	6
51—70	—	—	—	—	23	15	3	2	32	9
71—100	—	—	2	—	133	55	31	8	26	22
101—130	4	1	12	2	47	39	38	10	3	2
131—150	18	13	25	8	23	29	14	11	2	3
151—180	28	15	13	14	27	14	12	6	—	1
181—200	26	40	9	16	5	16	3	3	—	—
201—250	25	25	5	5	3	9	—	—	—	—
251—300	16	18	1	4	—	3	—	1	—	—
301—400	10	20	—	5	—	2	—	—	—	—
401—500	—	5	—	—	—	1	—	—	—	—
501—600	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
601—700	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
mehr als 700	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Zahl der Angaben	130	139	67	54	277	188	102	41	80	43

Wir gewinnen ein noch anschaulicheres Bild durch die nachfolgenden Zahlen. Es bezogen:

<i>Chefs</i> : Fr. 200 und weniger	}	in Jahresstellen	58 %
		in Saisonstellen	49 %
<i>Sauciers etc.</i> :	}	in Jahresstellen	58 %
		in Saisonstellen	18 %
<i>Chefs de partie und Aides</i> :	}	in Jahresstellen	62 %
		in Saisonstellen	40 %
<i>Alleinige (selbständige) Köche</i> :	}	in Jahresstellen	71 %
		in Saisonstellen	48 %
<i>Commis</i> : Fr. 70 und weniger	}	in Jahresstellen	61 %
		in Saisonstellen	35 %

Wir erkennen aus diesen beiden Zusammenstellungen bereits, wie durchschnittlich die Saisonstellen etwas besser bezahlt sind, eine Erscheinung, die wir auch bei den übrigen Kategorien beobachten. Dass das bescheidene Plus im Saisongeschäft die höhere Arbeitslosengefahr und die Reiseauslagen jedoch nicht kompensiert, liegt auf der Hand.

Wir haben vermieden, und zwar bei allen Kategorien, die entscheidenden Zusammenstellungen betr. Löhne auf Durchschnittszahlen aufzubauen, da dies absolut kein zutreffendes Bild gäbe. Beweis: Die Minimal- und Maximalbesoldung in allen gemeldeten Fällen war bei den Küchenchefs: Minimum Fr. 120, Maximum Fr. 1000; Sauciers: Minimum Fr. 90, Maximum Fr. 400; Kommis: Minimum Fr. 25, Maximum Fr. 160 usw.

Die Ausscheidung des „Sauciers“ war nicht leicht, da das schon besprochene Titelwesen gerade in dieser Kategorie verwirrend wirkt. Zu der Rubrik Chefs de partie, Aides und Pâtissiers ist zu bemerken, dass namentlich vor dem Krieg Chefs de partie wesentlich bessergestellt waren als die Aides, die mehr in kleinen Häusern arbeiteten, obgleich der Chef de partie eine spezialisiertere Arbeitsweise hat als ein Aide. Seit dem Krieg haben sich die beiden Positionen genähert, immerhin ist auch jetzt noch der Aide durchschnittlich schlechter gestellt.

Wie schon früher bemerkt, fehlen leider genügend grosse Vergleichszahlen bezüglich der vorkrieglichen Besoldungsverhältnisse. Immerhin können wir aus dem Stellenvermittlungsbetrieb der Union Helvetia für die Jahre 1913 und 1916 einige Vergleichszahlen mitteilen, welche teils die Verschlechterung gegenüber der Zeit vor dem Krieg, teils auch das Ausbleiben einer die Teuerung kompensierenden Besserung belegen. Soweit damals die vereinbarten Löhne überhaupt bekannt wurden, sind vermittelt worden:

		Fr. 80—100	Fr. 100—120	Fr. bis 150	Fr. bis 180	Fr. bis 200	Fr. bis 250	Fr. bis 300	Fr. bis 350	Fr. bis 400	Fr. bis 450 u. mehr	
<i>Küchenchefs:</i>	1913	—	1	8	9	10	22	15	12	1	5	2
	1916	—	5	16	19	12	18	6	6	—	—	—
<i>Alleinige Köche:</i>	1913	5	4	5	11	1	3	—	—	—	—	—
	1916	4	6	12	5	1	—	—	—	—	—	—
<i>Chefs de partie:</i>	1913	3	6	29	20	5	11	5	1	—	—	—
	1916	6	15	19	12	9	—	—	—	—	—	—
		Fr. 40—50	Fr. bis 60	Fr. bis 80	Fr. bis 100	Fr. bis 120	Fr. bis 150	Fr. bis 180				
<i>Aides:</i>	1913	5	24	24	28	17	16	10				
	1916	8	37	34	23	14	10	—				

Übriges männliches fixbesoldetes Personal. Hierher gehört vor allen Dingen das Hülfspersonal von Küche und Office: Casseroliers, Küchenburschen, Tellerwäscher, Officeburschen, Argentiers usw. Dieses Personal ist sehr knapp geworden, und da der Bedarf nach ihm ein fast konstanter ist, stellt es wohl die einzige Kategorie dar, welche aus diesem Umstand heraus die Löhne im Verlaufe der Jahre steigern konnte. Heute bezieht ein Casserolier nebst Ertrag vom Knochen- und Schwarzfettverkauf einen Monatslohn von 60—100 Fr. Das übrige Personal dürfte durchschnittlich auf 50—70 Franken kommen. Weiter rechnen zu den Fixbesoldeten die Kellermeister mit zum Teil sehr verschiedenen Lohnsätzen (70—120), die Wäscher, von denen erste Maschinenwäscher auf 120—130 Fr. kommen, dann die Keller- und Schenkburschen.

Weibliches Personal. Was hinsichtlich der Lohnbildung beim männlichen Hülfspersonal gesagt worden ist, trifft auch zu auf Hotel- und Wirtschaftsköchinnen, die an Zahl sehr knapp geworden sind, auf Küchenmädchen und sonstige gleichartige Hilfsarbeiterinnen. Köchinnen erzielen heute Gehälter von 80—120 Fr., Küchenmädchen 50—70 Fr. Wesentlich ungünstiger ist die Lage indessen bei den *Gouvernanten* (Gouvernante générale, Economat-Gouvernante, Etage-Gouver-

nante etc.), da hier eher Überangebot an Kräften besteht. Die Placierungsstatistik ergibt bezüglich der Gouvernanten folgende Zahlen:

	50—70 Fr.	bis 100 Fr.	bis 120 Fr.	bis 150 Fr. und mehr
1913	15	21	4	1
1916	7	4	—	—

Die Gouvernante générale pflegt im Gegensatz zu den Abteilungs-Gouvernanten um etwa einen Viertel bessergestellt zu sein. Festbesoldet sind endlich die Büfettdamen mit im Vergleich zu ihrer Verantwortlichkeit und zu den Einnahmen des weiblichen Servierpersonals sehr bescheidenen Löhnen von selten mehr als 50—80 Fr. Die Oberwäscherin erzielt einen Lohn von 80—100 Fr., zweite Gouvernanten, Oberglätterinnen und Lingèren 60, im Maximum 90 Fr.

b. Das trinkgeldempfangende Personal.

Die fixen Grundlöhne. Diese sind für die Beurteilung des Gesamteinkommens von verhältnismässig geringer Bedeutung, weil sie ohne Ansehung der mehr oder weniger gesteigerten Verantwortlichkeit der verschiedenen Personalstufen gleichbleibende Tendenz zeigen und sehr klein sind. Die nachfolgenden Tabellen orientieren über diese fixen Grundlöhne des Kellner- und Portierpersonals.

**Die fixen Grundlöhne.
a. Des Kellnerpersonals.**

Tab. 12.

Lohnstufe	Oberkellner		Chefs de rang		Chefs d'étage		Halle- und Barkellner		Commis		Saalkellner	
	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle
Fr.												
bis 20	1	—	3	—	—	1	—	—	6	1	12	—
21— 30	—	1	5	2	5	6	3	—	43	30	34	17
31— 40	—	1	24	7	19	15	1	2	11	14	4	7
41— 50	13	16	14	11	15	16	2	1	7	13	1	1
51— 70	6	14	6	3	12	9	1	—	—	1	2	—
71—100	12	16	—	2	2	—	—	1	3	—	—	1
101—120	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—
über 120	2	2	—	—	—	—	—	2	—	—	—	—
Zahl der Angaben	34	50	52	25	53	47	10	4	70	59	53	26

Tab. 13.

b. Des Portierpersonals.

Lohnstufe	Concierges		Conducteurs, Portiers-Cond.		Liftiers		Kommisionäre		Telephonist, Postmann		Etagenportiers		Alleinportiers		Unterportiers		Nachtconcierges		Nachtportiers	
	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle
Fr.																				
Bis 20	10	6	11	5	23	18	24	4	—	—	28	21	12	8	2	—	—	—	—	—
21— 30	22	20	20	15	15	9	2	3	1	4	46	54	25	29	1	1	—	3	—	—
31— 40	6	8	9	5	2	1	3	—	1	—	18	5	7	3	1	—	1	—	2	—
41— 50	8	5	9	8	—	1	—	—	1	—	3	3	3	2	1	—	4	1	4	1
51— 75	9	—	3	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	3	1	4	2	3	1
76—100	1	2	—	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	1	—	—	2	—	3	—
über 100	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Zahl der Angaben	57	41	52	35	40	29	29	8	3	4	95	83	47	44	8	2	11	6	12	2

Wie stark diese fixen Grundlöhne an niedrigen Ansätzen kleben, wird bewiesen durch die Tatsache, dass beim Kellnerpersonal nicht weniger als 75.5 % aller 493 bekannten Lohnpositionen 50 Fr. und weniger ausmachen, beim Portierpersonal von 608 Lohnpositionen 72 % 30 Fr. monatlich und weniger. Wir bemerken dabei, dass wir die wenigen Angaben für schwachvertretene Positionen, die wir in den obigen Tabellen der Übersichtlichkeit halber nicht aufnahmen, bei der Ermittlung dieser Prozentsätze mitberücksichtigten. Im einzelnen ist in bezug auf das Kellnerpersonal zu sagen, dass die festen Löhne der Oberkellner im Durchschnitt etwa 65—70 Fr. ausmachen, Chefs de rang 41—43 Fr., Chefs d'étage 44—46, Commis zirka 32 Fr. Für die untern Kellner-Chargen zeigt das Engadin die höchsten Lohnsätze entsprechend den höhern Ausgaben der Angestellten. Am schlechtesten stehen die Kellner im Tessin und dann am Genfersee. Gen-

fersee und Engadin verzeigen den grössten Bedarf an jungem Kellnerpersonal; auffällig ist, dass der Tessin fast gar keine schweizerische Chefs de rang aufweist, teils wegen der dort beliebten Bevorzugung von Italienern, teils aber auch wegen der stärkern Beanspruchung weiblichen Servierpersonals. Auch beim Portierpersonal steht der Tessin am ungünstigsten da¹⁾.

¹⁾ Eine tabellarische Darstellung der Löhne nach Regionen wäre kaum zugänglich gewesen, weil die verfügbaren Zahlen doch nicht gross genug wären. Immerhin erlauben sie zusammen mit den Wahrnehmungen der Union Helvetia sehr wohl die obigen Feststellungen. Im grossen und ganzen stellt sich das Personal zurzeit finanziell am besten in den gutbeschäftigten Städten Bern und Zürich, am schlechtesten im Tessin und am Genfersee, wo sich u. a. (namentlich am Genfersee) viele vom Krieg in unser Land verschlagene oder an der Rückkehr verhinderte Ausländer befinden, in zum Teil misslichen, durch den schlechten Stand der ausländischen Valuta verschärften Finanzverhältnissen. Eine Ausnahme macht der Genfersee hinsichtlich der Köche, die finanziell ungefähr wie im Engadin gestellt sind, das (mit Ausnahme der Bureauangestellten) überdurchschnittliche Lohnsätze aufweist.

Eine ganze Anzahl von Angestellten, namentlich aus dem Portierberuf, haben wohl Totaleinkommen angegeben, nicht aber fixe Löhne. In einem Teil dieser Fälle ist sicherlich gar kein fixer Grundlohn bewilligt, am häufigsten wohl bei den Concierges; da diese Fälle aber nicht zuverlässig ausgeschieden werden können, haben wir sie gänzlich ausser Betracht fallen lassen, wodurch das Lohnverhältnis offenbar noch besser erscheint, als es in Wirklichkeit ist.

Beim weiblichen Personal sind die Lohnsätze bedeutend kleiner. Obersaaltöchter beziehen 20—60 Fr., Saaltöchter 10—60 Fr., meist aber 20—25 Fr., vereinzelt auch gar nichts. Letzteres ist namentlich häufig der Fall bei den Serviertöchtern in den grossen Restaurants. Zimmermädchen beziehen seit dem Kriege in der Hauptsache etwa 20 Fr., ein Teil natürlich auch 30—40 Franken. Vor dem Kriege waren ihre fixen Löhne durchschnittlich um etwa 10 Fr. höher.

Das Trinkgeld- bzw. Totaleinkommen. Wir sehen davon ab, die Trinkgeldgewohnheit im Gastwirtschaftsgewerbe nach ihren ethischen und volkswirtschaftlichen

Vor- und Nachteilen zu analysieren. Es besteht darüber ja eine umfangreiche Literatur, und sogar Rudolf v. Jhering hat in seiner mehrmals aufgelegten Schrift „Das Trinkgeld“ zu diesem Problem Stellung genommen. Inwieweit die Trinkgeldunsitte der Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen im Hotelgewerbe entgegensteht, haben wir an einem andern Ort bereits angedeutet.

Aus bereits dargelegten Gründen ist es ausserordentlich schwierig, die Höhe dieses komplementären Lohnanteils statistisch erfassen zu wollen. Wir haben die Beobachtung gemacht, dass unter den Antwortenden manche über diese Frage sich überhaupt ausschwiegen; andere, namentlich erste Angestellte, wie Concierges und Oberkellner, haben offensichtlich unzutreffende, das heisst zu niedrige Angaben gemacht. Die erkleckliche Zahl der erhaltenen Ansätze indessen gestattet doch wenigstens ein ungefähres Bild, das wir in den nachfolgenden beiden Tabellen veranschaulichen, wobei wir ausdrücklich darauf aufmerksam machen, dass es sich hier um das Totaleinkommen (also mit Einschluss des fixen Grundlohns) handelt (vgl. Tabellen 14 und 15).

Die totalen Bareinkommen.

a. Des Kellnerpersonals.

Tab. 14.

Einkommensstufe	Oberkellner		Chefs de rang		Chefs d'étage		Halle- und Barkellner		Commis		Saalkellner	
	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle	Jahresstelle	Saisonstelle
Fr.												
bis 100	3	1	8	—	6	9	3	—	57	41	49	21
101—150	3	6	13	8	12	15	6	—	13	15	6	4
151—200	9	10	14	7	18	5	1	1	2	4	—	3
201—250	16	7	11	6	6	3	1	—	—	—	—	—
251—300	2	4	5	1	2	5	1	1	—	1	—	—
301—400	5	10	1	3	1	4	—	2	—	—	—	—
401—500	—	6	—	1	—	—	1	—	—	—	—	—
501—600	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
über 600	—	3	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—
Zahl der Angaben	40	47	52	26	45	41	13	5	72	61	55	28

Mag auch der Fall sein, dass die Ansätze für die ersten Angestellten zum Teil eher zu niedrig gegriffen sind, so braucht der Umstand, dass jüngere und untergeordnetere Personalkategorien (Liftiers, Kommissionäre und dgl.) durchschnittlich fast soviel verdienen wie ältere Angestellte höherer Chargen, nicht zu verwundern, weil die gänzlich unregelmässige Trinkgeldverteilung beim Portierpersonal den jungen Anfänger tatsächlich oft auffallend begünstigt.

Beim Kellnerpersonal besteht in vielen Häusern die Einrichtung des Trone, das ist eine Trinkgelderkasse für die dem Servicepersonal zufließenden Trinkgelder, die periodisch, nach gewissen von Haus zu Haus wieder wechselnden Verteilungsgrundsätzen unter die Berechtigten verteilt werden. Hier hat namentlich vor dem Krieg der Übelstand eingerissen, dass der erste Angestellte nicht selten 50—60 % der eingegangenen Trinkgelder für sich beanspruchte, was die relativ

Tab. 15.

b. Des Portierpersonals.

Einkommensstufe	Concierges		Conducteurs, Portiers-Cond.		Liftiers		Kommis- sionäre		Etagen- portiers		Allein- portiers		Unter- portiers		Nacht- concierges		Nacht- portiers	
	Jahres- stelle	Saison- stelle	Jahres- stelle	Saison- stelle	Jahres- stelle	Saison- stelle	Jahres- stelle	Saison- stelle	Jahres- stelle	Saison- stelle	Jahres- stelle	Saison- stelle	Jahres- stelle	Saison- stelle	Jahres- stelle	Saison- stelle	Jahres- stelle	Saison- stelle
Fr.																		
Bis 50	1	—	3	2	3	5	1	1	9	5	8	4	4	—	—	—	—	—
51—100	13	9	28	8	15	10	18	7	47	40	20	21	6	1	2	1	5	1
101—150	17	12	10	9	7	11	7	2	16	21	13	10	—	—	—	2	1	—
151—200	13	8	4	12	5	8	2	3	5	15	1	2	—	—	2	1	1	—
201—250	6	7	4	2	2	1	—	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—
251—300	6	14	—	5	2	1	1	—	—	1	—	—	—	—	1	—	—	—
301—400	5	7	—	3	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
401—500	1	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
501—600	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
über 600	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Zahl der Angaben	62	60	49	41	34	37	29	14	78	83	42	37	10	1	5	4	7	1

günstigere Stellung der ersten Angestellten im Kellnerberuf erklärt.

In bezug auf die weiblichen Angestellten sind wir ohne statistische Angaben. Wir wissen nur, dass überall im Restaurationsgewerbe die Einkommen ausserordentlich verschieden sind, aus Gründen, auf die wir nicht näher eintreten können. Es gibt ohne Zweifel in erstklassigen Etablissements grosser Städte Restaurations-töchter, die Bareinkommen bis zu 300—400 Fr. im Monat erzielen. Indessen dürfen solche ausnahmsweise Einkommen nicht zu einer unrichtigen Einschätzung der Gesamtlage verleiten.

3. Die Einkommenssituation im ganzen.

Selbst wenn man in der Bewertung der oben mitgeteilten Zahlen ausserordentlich kritischen Sinnes ist, so könnte das keinesfalls zur Behauptung berechtigen, die finanzielle Lage des Hotelpersonals sei befriedigend und den Zeitverhältnissen angemessen. Wir haben gesehen, wie die Reisespesen, Militärdienst und selbst Krankheit auch finanziell zu Lasten der Angestellten sind. Allerdings muss zu den Bareinkommen auch noch der Wert der freien Station hinzugerechnet werden. Soweit die Verteuerung für sie in Frage kommt, ist sie schon jetzt zu Lasten des Arbeitgebers, immerhin aber nicht vollständig, da die freie Station qualitativ entsprechend zurückgegangen ist, so dass auch der Angestellte für sie mehr und mehr Nebenaufwendungen zu machen hat. Wir betrachten die freie Station mehr oder weniger als ein Äquivalent einerseits zu der langen Arbeitszeit und starken Gebundenheit des Angestellten, andererseits als etwelche Kompensation für die arbeitslosen Zeiten, bei verheirateten Angestellten für die

Notwendigkeit des Doppelhaushalts und schliesslich auch noch für die schwierige Lage der Angestellten in höhern Lebensaltern, der sie nur durch die Möglichkeit von nennenswerten Ersparnissen begegnen können.

Eine beliebte Einwendung gegenüber auch berechtigten Lohnanforderungen des Personals ist die sich gelegentlich äussernde Neigung zu stärkerem Verbrauch, als es der sozialen Schichtung des Hotelpersonals entsprechen würde. Abgesehen davon, dass diesen zuzugebenden Erscheinungen ein viel weiter verbreiteter Sparsinn gegenübersteht, als gemeinhin angenommen wird, werden sie psychologisch leicht erklärt durch die Tatsachen, dass der Hotelangestellte stündlich und täglich in der Umgebung der Hotelgäste mit ihrem oft sehr luxuriösen Verbrauch lebt, dass er oft genug während einer angestregten Saison keine Zeit zur Ruhe, Erholung und mässiger Geselligkeit findet, und dass infolge des Trinkgelds die Arbeitseinkommen ausserordentlich verschieden sind: einmal sehr wenig, das andere Mal wieder sehr viel. Es wäre unvernünftig, vorauszusetzen, dass sich zumal der aus untern Volksschichten hervorgehende Hotelangestellte immer und überall diesen zwingenden Einflüssen entziehen könnte.

Der Schweizerische Hotelierversen hat 1912, allerdings gestützt auf zweifelhafte Zahlen, versucht, das durchschnittliche Tageseinkommen der Angestellten zu ermitteln, und kam zum Resultat, dass pro Tag und Angestellter ein Lohnaufwand von Fr. 5.90 gemacht wurde. Dieser Zahl liegt ein Rechnungsfehler zugrunde; die genaue Nachprüfung seiner Zahlen ergibt Fr. 5.08. Den Wert der freien Station hat er dabei durchschnittlich pro Tag und Angestellten mit Fr. 2.22 eingerechnet. Heute wird diese Tagesauslage sehr wohl

Fr. 3.50, teilweise vielleicht auch noch etwas mehr erreicht haben. Irreführend ist unseres Erachtens der vom Hotelierverein gemachte Vergleich mit dem Durchschnittslohn des Eisenbahnpersonals (Fr. 7.04 pro Tag Anno 1912). Das Eisenbahnpersonal hat stabile Beschäftigungs- und Lohnverhältnisse und steht überdies hinsichtlich der Lohnzahlung bei Krankheit, Militärdienst etc. sowie auch in den alten Tagen ganz anders da als das Hotelpersonal.

Wie in Wirklichkeit die Jahreseinkommen der Hauptberufsgruppen sich unter Berücksichtigung der vorstehend ermittelten durchschnittlichen Beschäftigungsdauer gestalten, zeigt nachfolgende Aufstellung, wobei wir die zugrunde gelegten Lohnsätze noch über Mittel angenommen haben:

	Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (vgl. Tab. 5 u. 6)	Mittleres Monats-einkommen (vgl. Tab. 11, 14, 16)	Effektives bares Berufs-einkommen im Jahr 1917
	Monate	Fr.	Fr.
<i>Köche :</i>			
Küchenchefs . . .	9	200	1800
Chefs de partie u. Aides	8	100	800
Alleinige Köche . .	8	130	1040
Commis	8	80	640
<i>Kellner :</i>			
Oberkellner	9½	250	2375
Chefs de rang . . .	8½	200	1770
„ d'étage	8½	180	1530
<i>Portiers :</i>			
Concierges	9	225	2025
Conducteurs	8	180	1440
Etagoportiers	8	130	1040

Es handelt sich hier selbstverständlich um Zahlen, die nur ein ungefähres Bild abgeben können. Immerhin ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in den vorstehenden Tabellen unseres Erachtens einwandfrei nachgewiesen, auch stehen die fixen Löhne der Köche ziemlich zuverlässig fest. Selbst wenn wir den Oberkellner und Concierge z. B. mit Fr. 300 durchschnittlichem Monateinkommen rechnen würden, so ergäben sich für diese leitenden Posten Jahreseinkommen von nur Fr. 2850 bzw. Fr. 2700. Der Vollständigkeit halber muss allerdings noch beigelegt werden, dass die ersten Angestellten häufig Gelegenheit zu weiteren Nebeneinkommen ausser dem Trinkgeld haben. Der Küchenchef lässt sich da und dort noch Lieferantenprozente geben, eine Unsitte, gegen welche die Berufsorganisationen ankämpfen; der Concierge bekommt etwa Provisionen von Geschäftsleuten, Fuhrhaltern usw. für ihnen ver-

mittelte Aufträge von Gästen. Daneben hat er in vielen Fällen, namentlich in normalen Zeiten, noch ansehnliche Einnahmen vom Ansichtskarten- und Billettverkauf. Manche Oberkellner betreiben den Zigarrenverkauf auf ihre Rechnung und gewinnen etwa auch noch Extrazuwendungen des Gastes für günstige, „aussichtsreiche Placierung“ usw. Wieweit diese Nebeneinkommen mit den gelegentlichen Gratifikationen, die im Saisongeschäft vorkommen, in den uns gemachten Angaben enthalten sind, lässt sich leider nicht feststellen.

Die 121 Antworten, die aus dem *Ausland* stammen, in der Hauptsache aus Deutschland, belegen hinsichtlich der Einkommen eine *weitaus günstigere Stellung* des Personals *als in der Schweiz*, und zwar in allen Kategorien.

Zu Anfang 1918 hat die Union Helvetia bei den Prinzipalorganisationen eine gründliche Aussprache über die schwebenden Fragen verlangt. Vor allem sollen die Arbeitslosenfürsorge, die Arbeits- und Ruhezeiten, die Lohnansprüche im Falle von Militärdienst, die Lage des Arbeitsmarktes und mittelbar diejenige der ältern Angestellten, die Ernährung, Schlaf- und Wohnräume, die Unfallversicherung usw. erörtert und wenn immer möglich verbindliche Normen im gegenseitigen Verhältnis vereinbart werden. Hinzu kommt die dringend notwendige Förderung der Berufsbildung. Auch muss hinsichtlich der in Hoteliereisen verlangten dauernden Bedürfnisklausel für die Erstellung oder Vergrößerung von Hotels eine Verständigung gesucht werden, weil die Union Helvetia einmal mit Rücksicht auf die Personalinteressen, sodann aber auch wegen der faktischen Wirkungslosigkeit einer solchen dauernden Klausel diese ablehnt, während sie mit dem durch die Kriegsverhältnisse gebotenen temporären Bauverbot einig geht. Sodann ist in diesen letzten Monaten unter sämtlichen in der Schweiz bestehenden bedeutenderen Personalorganisationen unter Führung der Union Helvetia eine allgemeine *Lohnbewegung* eingeleitet worden, über deren Erwägungen und Inhalt eine als Beilage zu Nr. 27 der Union Helvetia pro 1918 veröffentlichte Broschüre Aufschluss gibt. Wesentlicher Inhalt der Vorlage ist: Abschluss eines kollektiven Arbeitsvertrages auf drei, höchstens fünf Jahre, zunächst für Hotels und Hotelrestaurants. Minimaltarif für das fixbesoldete Personal, wobei sämtliche Häuser in vier Tarifklassen (Luxushäuser und I.-Ranghotels mit 250 und mehr Betten, kleinern I.-Ranghotels, II.-Rang- und III.-Ranghäuser) einzuteilen sind. Für das Trinkgeldpersonal Ablösung der individuellen Trinkgeldabgaben des Gastes durch festen prozentualen Rechnungszuschlag, der unter dem Namen Bedienungsgeld Eigentum des Personals sein und an dieses periodisch nach einheitlichem Ver-

teiler verteilt werden soll. Überdies wird für dieses Personal ein Tarif für garantiertes Mindest-Monatseinkommen aufgestellt mit der Massgabe, dass ein Fünftel der garantierten Einkommenspositionen auch dann bezahlt werden muss, wenn der Ertrag des Bedienungsgeldes das garantierte Mindesteinkommen übersteigt. Dadurch soll erwirkt werden, dass die jetzt üblichen fixen Grundlöhne unter dem Regime der Trinkgeldablösung nicht verschwinden. Das garantierte Mindesteinkommen tritt in Funktion, sobald der Ertrag des Bedienungsgeldes das Minimum nicht erreicht; in diesem Falle hat der Arbeitgeber den Fehlbetrag nachzuschliessen. Auf die Gäste soll eingewirkt werden, sich des individuellen Trinkgeldgebens zu enthalten, während gleichzeitig sich die Organisationen anheischig machen, Angestellte, die gleichwohl der alten Unsitte frönen, zu massregeln, stellen doch unter dem Regime des vorhin beschriebenen Bedienungsgeldes solche individuelle Trinkgelder im Gegensatz zum jetzigen Zustand eigentliche Schmier- bzw. Bestechungsgelder dar. Die garantierten Mindesteinkommen sind natürlich bedeutend höher gestellt als die heute üblichen fixen Löhne, bleiben aber ungefähr in der Mitte auf dem Wege zu vollen festen Normallöhnen, weil der Angestellte vorläufig die Chance nach oben unlimitierter Einkommen aus Bedienungsgeld hat. Die Personalverbände betrachten diese Lösung lediglich als ein Übergangsstadium zu der gänzlichen Ersetzung des Trinkgeldwesens durch feste Normallöhne, die augenblicklich aus verschiedenen triftigen Gründen noch nicht eingeführt werden können.

Diese Lohnreform setzt eine ganze Reihe anderer Massnahmen voraus, insbesondere die Beseitigung des Volontärunwesens, bessere Regelung der Berufslehre namentlich für Bureauangestellte und Kellner, Regelung und teilweise Beseitigung der dem Personal aufliegenden Naturalleistungen, das gesetzliche Verbot, Personal ohne jeden Lohn anzustellen, oder es zur Bezahlung von Unterangestellten zu verhalten, tarifarische Verrechnung von Extraleistungen an den Gast usw.

Mitte September hat sich aus Vertretern sämtlicher Organisationen ein Lohnausschuss gebildet, der namens des Personals die Verhandlungen führen wird. Dabei besteht der aufrichtige Wille, kein Mittel unversucht zu lassen, das eine schiedlich-friedliche Regelung herbeiführen könnte. Allerdings wird es unumgänglich

sein, auch eventuelle freiwillige Vereinbarungen durch behördliche Mitwirkung (sei es durch die kommenden Lohnämter oder direkt durch die Bundesbehörden) allgemein verbindlich zu erklären, weil ein sehr erheblicher Teil der Arbeitgeber wie der Angestellten noch nicht organisiert ist. Scheitert der Versuch der freiwilligen Vereinbarung, so muss die behördliche Lohnfestsetzung die berechtigten Wünsche des Personals wahrnehmen.

Es ist nicht verwunderlich, wenn gegen diese durch die Verhältnisse aufgezwungenen Bestrebungen sich in Arbeitgeberkreisen starke Widerstände geltend machen und vor allen Dingen der Einwand immer wiederkehrt, die augenblickliche Lage der Hotellerie gestatte keinerlei Eingehen auf die Begehren des Personals.

Ohne dass die Personalverbände diese Lage verkennen, haben sie hinsichtlich der Opportunität des Zeitpunktes andere Auffassungen. In der Hotellerie hat der Krieg mit seinen Erfahrungen klärend gewirkt. Man sieht ein, wie letzten Endes die heutige Lage doch auch durch langjährige Missstände mitverschuldet worden ist, die, wenn sie andauern sollten, auch bei ausgiebiger behördlicher Unterstützung dem schweizerischen Hotelgewerbe das Durchhalten verunmöglichen würden. Durch Preiskonventionen und deren scharfe Kontrolle, Bekämpfung illoyaler Konkurrenzmittel und andere Massnahmen soll die innere Gesundheit des Gewerbes herbeigeführt werden. Diese Massnahmen gehen über den Rahmen temporärer Notverfügungen hinaus; sie werden dauernd nachwirken und der Betriebsweise der Hotellerie voraussichtlich ein anderes Aussehen geben. Gelingt es nicht, noch im Verlaufe dieses Sanierungsprozesses die mit dem Gedeihen des ganzen Gewerbes unlöslich verknüpften Angestelltenverhältnisse mitzuordnen, so dürfte auf lange hinaus die letztere Möglichkeit verpasst sein. Das wäre aber gleichbedeutend mit dem Übergang der Personalbewegung in die schärfern Formen der Interessenwahrung, wie sie schon in andern Berufsständen herrschend geworden sind. Die Personalverbände können die Abklärung aller aufgeworfenen Fragen schon deshalb nicht hinausschieben, weil, wenn nicht alle Erwartung trägt, sich die Lage des Personals in nächster Zeit noch ganz bedeutend verschlechtern wird. Mit beidseitigem guten Willen wird unseres Erachtens eine befriedigende Lösung möglich sein, um so eher, als die öffentliche Meinung offensichtlich die Anstrengungen des Hotelpersonals versteht und billigt.