

# Einkommens- und Beschäftigungslage der Hotelangestellten im Zeitpunkt der Währungsabwertung

Von Dr. F. Portmann,  
Leiter der Rechtsschutzabteilung der Union Helvetia, Luzern

## I. Allgemeines

Der Beschluss des Bundesrates, die schweizerische Währung durch Herabsetzung des Goldgehaltes abzuwerten, schuf mit einem Male für die Volkswirtschaft des Landes und besonders den schweizerischen Fremdenverkehr eine ganz neue Situation. Es war daher gegeben, dass das Begehren gestellt wurde, auf den Zeitpunkt dieser Wende gewissermassen eine Inventarisierung der schweizerischen Wirtschaft vorzunehmen, um sich über die Auswirkung dieser ausserordentlichen Massnahme Rechenschaft geben zu können. Denn ohne einigermassen genaue Anhaltspunkte über den Stand der Wirtschaft im Zeitpunkt der Währungsabwertung würde man allzusehr auf Schätzungswerte angewiesen gewesen sein. Auf einigen wichtigen Gebieten der schweizerischen Wirtschaft ist allerdings schon seit Jahren eine Messung vorhanden; so kennt man die Werte des Aussenhandels, der in- und ausländischen Fremdenfrequenz, die Höhe der Arbeitslosigkeit, die Höhe der Preise usw. Hingegen bestehen über die Höhe der in den verschiedenen Wirtschaftszweigen an die Angestellten- und Arbeiterschaft ausbezahlten Löhne keine amtlichen Zahlen, trotzdem sowohl in sozial- wie wirtschaftspolitischer Hinsicht die Kenntnis dieser Werte von ausserordentlicher Bedeutung wäre. Die wiederholten Begehren der Arbeitnehmerorganisationen, auch auf diesem Gebiete wenigstens in grösseren Zeitabständen amtliche Erhebungen durchzuführen, fanden bisher kein Gehör. Sie stiessen stets bei den Arbeitgeberorganisationen auf Widerstand. Auch im Zeitpunkt der Währungsabwertung fanden sich die Behörden ungeachtet der Berechtigung eines solchen Begehrens nicht bereit, eine Erhebung über die in der Privatwirtschaft ausgerichteten Löhne anzuordnen. Die in der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände zusammengeschlossenen Organisationen beschlossen daher, von sich aus eine Gehaltsenquôte durchzuführen. Trotz der schlechten Erfahrung, welche der Schweizerische Kochverband bei einer im Jahre 1935 durchgeführten Lohnerhebung machte, indem eine für die statistische Verarbeitung durchaus ungenügende Zahl von Antworten eintraf, entschloss sich auch die Union Helvetia <sup>1)</sup> nach Rückfrage bei den Sektionen,

<sup>1)</sup> Die Union Helvetia ist die grösste Organisation schweizerischer Hotel- und Restaurantangestellten. Sie hat ihren Sitz in Luzern und zählt zurzeit rund 6000 Mitglieder, wovon sich etwas über 800 im Ausland befinden.

die sich für die Durchführung einer Umfrage erklärten, den Versuch nochmals zu wagen.

Nach Ausschaltung der etablierten sowie der im Ausland tätigen Mitglieder wurden insgesamt 4000 Fragebogen versandt. Um eine möglichst grosse Zahl Antworten zu erhalten und die Mitgliedschaft nicht mit Portospesen zu belasten, lag den verschickten Fragebogen ein adressiertes Retourkuvert bei, mit dem Aufdruck, dass das Rückporto vom Empfänger bezahlt werde. Trotzdem sind von den ausgegebenen Fragebogen leider nicht einmal die Hälfte ausgefüllt zurückgekommen, ein Resultat, das in Anbetracht der besonderen Bedeutung, welche der Lohnerhebung im Hinblick auf die durch die Währungsabwertung geschaffene Lage zukam, besonders aber auch in Anbetracht der den Mitgliedern eingeräumten Erleichterungen (Übernahme des Rückportos) nicht befriedigen kann. Konnte früher die Ängstlichkeit der Mitglieder für eine ungenügende Beteiligung verantwortlich gemacht werden, so darf diesmal die mangelhafte Beteiligung der Mitgliedschaft nicht in dieser Richtung gesucht werden, weil die Fragebogen absichtlich die Angabe des Namens der Antwortenden nicht verlangten.

Wenn auch die Zahl der Antworten hinter den Erwartungen zurückblieb, so erlauben die gelieferten Auskünfte doch eine statistische Verarbeitung, die, wenn sie auch nicht exakte Angaben in allen wünschenswerten Einzelheiten liefern kann, doch für die Beurteilung der Einkommensverhältnisse und der Beschäftigungslage der Hotelangestelltenschaft aufschlussreich genug sind.

Von den insgesamt 4000 verschickten Fragebogen gingen 1973 wieder ein; die Beteiligung beträgt demnach etwas über 49 %. Für die statistische Verarbeitung unbrauchbar (leer oder unvollständig ausgefüllt zurück) waren 137; dazu mussten für die Beurteilung der Einkommens- und Beschäftigungsverhältnisse weitere 163 Auskünfte ausgeschaltet werden. Es sind Antworten von beruflich etablierten (19), die versehentlich oder in Unkenntnis darüber, dass sie dem Arbeitgeberstande angehören, mit Fragebogen bedient wurden, von ausserberuflich etablierten (17), von ausserberuflich tätigen (122) Mitgliedern und von solchen, die im Lehrlings- oder Volontärverhältnis stehen (5).

Für die statistische Verarbeitung über die interessierende Frage der Einkommens- und Beschäftigungslage können wir uns insgesamt auf 1673 gültige Antworten stützen; die Zahl weicht nur unwesentlich von derjenigen der im Jahre 1917 gemachten Erhebung ab, die durch Generalsekretär Baumann unter dem Titel «Das schweizerische Hotelpersonal in der Kriegszeit» verarbeitet und in Heft 2 und 3 der «Zeitschrift für schweizerische Statistik und Volkswirtschaft», 54. Jahrgang, 1918, veröffentlicht wurde. Damals gingen 1720 verwertbare Antworten ein. Von den 1673 gültigen Antworten entfallen auf:

Etagepersonal, wobei der Einfachheit halber auch die wenigen Antworten von Lingères und Glätterinnen hier zugezählt wurden . . .	149
Vestibülpersonal . . . . .	174
Saal- und Restaurantpersonal (inkl. 6 Antworten von Buffetdamen und -töchtern). . . . .	167

Küchenpersonal (inkl. Pâtissiers und Konditoren) . . . . .	1113
Bureau- und Empfangspersonal (inkl. eine Antwort eines Direktors) .	12
Hilfspersonal (Kasserolliers, Küchenmädchen, Silberputzer, Hausbur- schen usw.) . . . . .	58

## II. Auswertung der Ergebnisse

Es kann bei der ausserordentlich weitgehenden Arbeitsteilung im Hotelgewerbe und der über 100 verschiedenen Berufsbezeichnungen, welche alle eine ganz bestimmte Arbeitstätigkeit benennen, im Hinblick aber auch auf die Zahl der erhaltenen Antworten zwecks Vermeidung zu weitgehender Zersplitterung nicht in Frage kommen, die Ergebnisse über die Hauptgruppen und wichtigsten Berufe hinaus aufzuteilen. Hingegen ist in Anbetracht der verschiedenen Verhältnisse von Berufsgruppe zu Berufsgruppe eine Aufteilung der Erhebungsergebnisse zur Ermittlung der Beschäftigungs- und Einkommenslage innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen ratsam. Bei der Veranschaulichung der Einkommenslage erfolgt die Darstellung nach der Stellung der Angestellten in den einzelnen Berufsgruppen.

Der Bearbeitungsplan erstreckt sich auf folgende Gesichtspunkte:

### I. Beschäftigungslage

#### 1. Dauer der Anstellung:

- a) nur laufende Saison;
- b) unter 1 Jahr;
- c) 1—3 Jahre;
- d) 3—5 Jahre;
- e) über 5 Jahre.

#### 2. Beschäftigungsdauer im Jahre 1936:

- a) beruflich;
- b) ausserberuflich;
- c) durch Krankheit, Militärdienst usw. verhindert;
- d) Dauer der Arbeitslosigkeit.

### II. Einkommenslage

- 1. Verdienstverhältnisse (bares Monatseinkommen).
- 2. Verdienst pro 1936 (Totaleinkommen pro 1936 unter Berücksichtigung der ausserberuflichen Einkommen, der bezogenen Arbeitslosenunterstützungen und des Wertes der freien Station).
- 3. Lohnabbau pro 1936.

Als Zählinstrument diente der am Schlusse abgedruckte Fragebogen.

### III. Die Beschäftigungslage

#### 1. Dauer der Anstellung

Im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe findet im Vergleich zu anderen Berufsständen, z. B. dem kaufmännischen und gewissen technischen Berufen, ein relativ häufiger Stellenwechsel statt, bedingt u. a. durch die zahlreich vorkommende saisonweise Beschäftigung. Wenn auch die nur saisonweise Öffnung der Betriebe durchaus nicht eine Gesamterneuerung des Personals von einer Saison zur andern notwendig macht, so gibt die periodische Auflösung der Dienstverhältnisse dem Personal doch die Gelegenheit, sich anderweitig nach Arbeit umzusehen. Da mit der international-politischen Unsicherheit die Gästefrequenz sehr grossen Schwankungen unterworfen ist, waren viele Betriebe in der Krise immer mehr von der früheren Praxis abgekommen, zum voraus zu disponieren und bei Schluss einer Saison die Angestellten bereits wieder für die nächste Saison vertraglich zu verpflichten. Die Angestellten sahen sich daher öfters genötigt, rechtzeitig Vorsorge für ihre kommende Tätigkeit zu treffen und sich nach anderen Arbeitsgelegenheiten umzusehen, wollten sie nicht Gefahr laufen, wegen Nichteröffnung des bisherigen Arbeitshotels oder starken Personaleinschränkungen bei Beginn der nächsten Saison unberücksichtigt und damit in den meisten Fällen arbeitslos zu bleiben. Denn besonders in Krisenzeiten, wie sie während des vorliegenden Erhebung zugrundeliegenden Jahres bestanden, ist es nahezu ausgeschlossen, kurz vor der Saison oder nach Beginn derselben, wenn die Betriebe ihren beschränkten Personalbestand aus der Fülle der Arbeitsofferten schon gedeckt haben, noch eine Arbeitsgelegenheit zu finden.

Andererseits wird aber der relativ häufige Stellenwechsel auch durch die berufliche Fortbildung bedingt, die besonders bei den jüngeren Angestellten Sammlung von Berufserfahrung in einer gewissen Zahl möglichst verschiedenartiger Betriebe verlangt.

Der häufige Stellenwechsel hat aber für die Angestellten eine ganze Anzahl Nachteile zur Folge. Abgesehen davon, dass sie oft für die Auffindung neuer Arbeitsplätze zahlreiche Auslagen haben, bringt ein häufiger Stellenwechsel auch den Verzicht auf mehrere gesetzliche Ansprüche mit sich. Gegenüber Angestellten in Dienstverhältnissen von längerer Dauer hat das Personal mit grosser Erwerbswanderung und kurzfristigen Arbeitsverhältnissen keinen oder nur sehr beschränkten Anspruch auf Leistungen des Dienstherrn bei durch Krankheit oder Unfall hervorgerufener Arbeitsunfähigkeit, bei Unterbrechung des Dienstverhältnisses infolge obligatorischen Militärdienstes; es muss ferner mit kurzen Kündigungsfristen rechnen und kommt auch nicht in den Genuss der allerdings gesetzlich nur in wenigen Kantonen garantierten, in der Praxis aber den langjährigen Angestellten oft freiwillig zugestandenen bezahlten Ferien.

Es stellte sich für uns die Frage, wie im Erhebungsjahr die Dienstverhältnisse nach ihrer Dauer beschaffen waren. Auf diese Frage hatten die Antwortenden auf dem Fragebogen unter Rubrik «In gegenwärtiger Stellung seit...» Auskunft zu geben. Nach Abzug der 333 Antworten, welche auf diese Frage mit

«arbeitslos» Auskunft gaben, haben sich 1340 Angestellte über die Dauer des Anstellungsverhältnisses geäußert. Tabelle 1 gibt darüber Aufschluss.

## Dauer des Anstellungsverhältnisses

1 Berufsgruppe	Von den 1340 Antwortenden waren beschäftigt:										
	nur laufende Saison		unter 1 Jahr		1—3 Jahre		3—5 Jahre		über 5 Jahre		Total
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Vestibülpersonal . . .	39	27	24	16,7	22	15,3	10	7	49	34	144
Etagenpersonal . . .	31	26,7	37	31,9	21	18,1	7	6	20	17,3	116
Bureau- u. Empfangs- personal . . . . .	1	11,1	2	22,2	2	22,2	1	11,1	3	33,4	9
Saal- und Restaurant- personal . . . . .	66	45,8	31	21,5	19	13,2	7	4,9	21	14,6	144
Küchenpersonal . . .	281	31,9	197	22,4	189	21,4	79	9	135	15,3	881
Hilfspersonal . . . .	10	21,7	20	43,5	5	10,9	6	13	5	10,9	46
Total	428	31,9	311	23,2	258	19,2	110	8,2	233	17,5	1340

Wir ersehen aus ihr, dass im Durchschnitt rund 55 % der Antwortenden in einem Dienstverhältnis sich befanden, das noch nicht länger als eine Saison bzw. 1 Jahr bestand (diejenigen Dienstverhältnisse, die im gleichen Betrieb mehr als eine Saison bestanden, wurden, wenn auch nicht ein überjähriges Dienstverhältnis im Sinne des OR vorlag, zu den länger als ein Jahr bestandenen gerechnet). Es wäre interessant, festzustellen, welches das Verhältnis der in Saisonbetrieben zu den in Jahresstellen arbeitenden Angestellten ist. Da aber die Fragebogen eine Ausgliederung nach dieser Richtung nicht gestatten, muss darauf verzichtet werden.

Es kann, wenn man die Betriebs- und Berufsverhältnisse in der Hotellerie kennt, nicht verwundern, dass in der Beschäftigungslage vor allen andern Berufsgruppen diejenige des Saal- und Restaurantpersonals eine ganz besonders prononcierte Unstabilität aufweist. Der Gesamtdurchschnitt der Dienstverhältnisse unter 1 Jahr bzw. unter 2 Saisons wird hier mit einem Prozentsatz von 67,8% stark überschritten. Mehr als  $\frac{2}{3}$  der Antwortenden dieser Berufsgruppe standen im Zeitpunkt der Erhebung (Monat Dezember) in einem Anstellungsverhältnis, das für die laufende Saison erneuert wurde oder noch kein Jahr gedauert hatte. Hervorzuheben ist, dass das Verhältnis bei den leitenden Angestellten dieser Berufsgruppe, den Oberkellnern, nur ganz unwesentlich besser ist. Nicht viel günstiger steht es beim gelernten Küchenpersonal, wo auch mehr als die Hälfte der Antwortenden erst seit Saisonanfang oder unter 1 Jahr in Anstellung waren. Immerhin besteht in der Beschäftigungslage der Küchenchefs eine weit grössere Stabilität und Kontinuität, indem nur rund 39 % der Antwortenden weniger als eine Saison bzw. 1 Jahr in Stellung standen und z. B. rund 30 % von ihnen im Zeitpunkt der Umfrage mehr als 5 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt waren. In noch

ausgesprochenerem Masse ist dies bei den leitenden Angestellten der Gruppe Vestibülpersonal der Fall, wo  $\frac{2}{3}$  der Concierges über 2 Saisons oder mehr als 1 Jahr in gleichen Betrieben in Stellung und genau die Hälfte aller Antwortenden seit mehr als 5 Jahren beim gleichen Arbeitgeber tätig waren. Auch bei den Conducteurs bestehen, wenn auch nicht in diesem Ausmass, ähnliche Verhältnisse. Diese Tatsache bestätigt, dass die Concierges im allgemeinen zu dem «alten» Personal der Betriebe gehören, weil der Arbeitgeber gerade bei dieser Personalkategorie, die gegenüber dem Gast vielfach die Tradition des Hauses repräsentiert, einen häufigen Wechsel wenn immer möglich zu vermeiden sucht. Dies trifft auch bei den Conducteurs zu, die dem Gast als erste und letzte Angestellte des Hotels gegenüber treten und wo man dessen Wunsch, nicht jedes Jahr neue Gesichter, sondern alte Bekannte anzutreffen, weitmöglichst Rechnung zu tragen versucht. Das Verhältnis beim Etagenpersonal ist etwas ungünstiger als der errechnete Gesamtdurchschnitt.

## 2. Beschäftigungsdauer im Jahre 1936

Die Arbeitsmarktlage des Hotelpersonals ist aus Gründen, auf die wir hier nicht näher eingehen können, ausserordentlich unübersichtlich. Die offizielle Statistik, wie auch diejenige der Arbeitslosenversicherungskassen, können kein richtiges Bild über die Beschäftigungsdauer dieser Arbeitnehmerkategorie geben. Wir haben daher unsere Erhebung auch nach dieser Richtung ausgedehnt; das Ergebnis wird in nachfolgenden Tabellen festgehalten:

### Vestibülpersonal

2 Während Wochen	Von 174 Antwortenden waren:			
	beruflich beschäftigt	ausser- beruflich beschäftigt	durch Krankheit usw. ver- hindert	arbeitslos
Bis 2. . . . .	—	6	25	4
3—4. . . . .	—	6	11	11
5—8. . . . .	2	7	6	4
9—12. . . . .	7	5	4	12
13—16. . . . .	6	4	2	11
17—20. . . . .	18	3	—	20
21—24. . . . .	12	1	—	14
25—28. . . . .	20	—	1	15
29—32. . . . .	14	1	—	9
33—36. . . . .	17	—	—	10
37—40. . . . .	8	—	—	4
41—44. . . . .	10	—	—	4
45—48. . . . .	17	—	—	—
49—52. . . . .	43	—	—	—
	174	33	49	118

Von den 174 Antwortenden der Gruppe Vestibülpersonal waren 65 oder über 37 % während 28 oder weniger Wochen im Erhebungsjahr beruflich be-

schäftigt. Nur knapp  $\frac{1}{4}$  der Angehörigen dieser Berufskategorie hatte das Glück, mehr als 48 Wochen, d. h. jahresdurchgängig Berufsarbeit verrichten und dort den Lebensunterhalt verdienen zu können. Es ist daher nicht verwunderlich, dass ein ziemlich grosser Prozentsatz der Antwortenden danach trachtete, ausserhalb des Berufes Arbeit und Auskommen zu suchen. 33 Angestellte oder rund 19% der Antwortenden haben sich ausserberuflich betätigt. Die ausserberufliche Beschäftigung erstreckt sich aber bei den meisten Angestellten nur über eine verhältnismässig kurze Zeitspanne. Einerseits war ja auch in den andern Wirtschaftszweigen die Zahl der Arbeitsuchenden weit grösser als diejenige der offenen Stellen, andererseits hat begreiflicherweise jeder Angestellte den Wunsch, wenn immer möglich in seinem erlernten Beruf tätig zu sein, und wird daher erst dann sich ausserhalb desselben um eine Arbeitsgelegenheit umsehen, wenn er auf längere Zeit keine Möglichkeit sieht, im Berufe selbst unterzukommen. Schliesslich darf nicht vergessen werden, dass meistens längere ausserberufliche Tätigkeit die Rückkehr in den eigentlichen Beruf erschwert.

Von den 33 Antwortenden des Vestibülpersonals waren 6 nur bis zu 2 Wochen, weitere 6 von 3 bis zu 4 Wochen und 7 von 5 Wochen bis zu 2 Monaten ausserberuflich tätig. Weit mehr als die Hälfte aller Antwortenden war also nicht mehr als zwei Monate ausserhalb des Berufes beschäftigt. Nur ein einziger Antwortender fand sein Auskommen während mehr als einem halben Jahr in einer anderen Berufsarbeit.

## Saal- und Restaurantpersonal

3 Während Wochen	Von den 167 Antwortenden waren:			
	beruflich beschäftigt	ausser- beruflich beschäftigt	durch Krankheit usw. ver- hindert	arbeitslos
Bis 2 . . . . .	—	2	14	4
3—4 . . . . .	1	4	8	4
5—8 . . . . .	5	3	7	16
9—12 . . . . .	10	3	7	14
13—16 . . . . .	14	2	1	11
17—20 . . . . .	11	2	1	9
21—24 . . . . .	11	1	—	14
25—28 . . . . .	11	1	1	11
29—32 . . . . .	10	—	—	16
33—36 . . . . .	11	—	—	7
37—40 . . . . .	13	—	—	7
41—44 . . . . .	14	—	—	4
45—48 . . . . .	16	1	—	2
49—52 . . . . .	40	—	—	—
	167	19	39	119

Nicht wesentlich verschieden bezüglich der beruflichen Beschäftigung sind die Verhältnisse beim Saal- und Restaurantpersonal (Tab. 3). Der Prozentsatz (37,7 %) der 28 und weniger Wochen während des Erhebungs-

jahres im Berufe tätig gewesenem Angestellten (63) ist ein wenig höher als bei der vorhergehenden Berufsgruppe. 40 Antwortende oder 24 % dieser Gruppe konnten während 49 und mehr Wochen im Berufe arbeiten, was insofern von Interesse ist, als bei dieser Personalkategorie die Arbeitsmöglichkeit in Jahresstellen für männliche Angestellte beschränkt ist. Der Einbezug des weiblichen Personals dürfte Ursache dieses verhältnismässig günstigen Resultates sein. Dass die Zahl der ausserberuflich tätig gewesenem Angestellten bei dieser Berufsgruppe bedeutend kleiner ist (19 Angestellte oder 11,4 %) als bei der vorhergehenden, ist weiter nicht verwunderlich; die Erklärung dieser Tatsache liegt in der geringeren Eignung dieses Personals, irgendeine dem Beruf fremde Arbeit anzunehmen. Bei rund der Hälfte der ausserberuflich beschäftigten Angehörigen dieser Gruppe beschränkt sich die Dauer auf 8 und weniger Wochen. Ein einziger Angestellter war zwischen 45 und 48 Wochen ausserhalb des Berufes tätig, hat also dem Kellnerberuf gewissermassen den Rücken gekehrt.

### Küchenpersonal

4 Während Wochen	Von 1110 Antwortenden waren:			
	beruflich beschäftigt	ausser- beruflich beschäftigt	durch Krankheit usw. ver- hindert	arbeitslos
Bis 2 . . . . .	4	17	175	32
3—4 . . . . .	3	13	47	37
5—8 . . . . .	23	20	37	75
9—12 . . . . .	44	8	20	79
13—16 . . . . .	74	8	21	83
17—20 . . . . .	63	3	5	70
21—24 . . . . .	52	—	2	61
25—28 . . . . .	78	2	1	70
29—32 . . . . .	80	—	2	59
33—36 . . . . .	68	2	—	61
37—40 . . . . .	88	1	—	53
41—44 . . . . .	68	—	—	23
45—48 . . . . .	78	—	—	8
49—52 . . . . .	387	—	—	—
	1110	74	310	711

Von besonderem Interesse ist die Untersuchung über die Beschäftigung beim Küchenpersonal (Tab. 4), da wir hier über eine verhältnismässig hohe Zahl Antworten verfügen, die zuverlässige Schlüsse erlauben, was leider bei den übrigen Berufsgruppen nicht in diesem Masse der Fall ist. Das Resultat dürfte dort, wie übrigens auch hier, in Wirklichkeit weit weniger günstig sein, als es sich aus den eingegangenen Antworten ergibt, schliessen sich doch stets die qualifizierten Angestellten eines Berufsstandes der Standesorganisation an, während die am wenigsten qualifizierten, schlechtest bezahlten Arbeitnehmer in der Mehrzahl zu den «Wilden» gehören. Eine Tatsache, der auch in unserer späteren Untersuchung über die Lohnverhältnisse Rechnung zu tragen ist und

die besonders im Hotelangestelltenberuf mit dem ihm zugezählten Gelegenheitspersonal (Angestellte, die nur während kurzer Zeit gelegentlichweise in der Hotellerie auftauchen, wie z. B. die zahlreichen Einsaison-Angestellten) starkes Gewicht hat.

Der Kenner der Verhältnisse weiss, dass von allen Berufskategorien diejenige der Köche die stabilste Beschäftigungslage aufweist. Es entspricht daher durchaus der Wirklichkeit, wenn gegenüber den andern Berufsgruppen die Zahl der weniger als 28 Wochen während des Erhebungsjahres beruflich beschäftigten Angestellten geringer ist. Von den 1110 Antwortenden mussten 341 oder 30,7% mit einer beruflichen Beschäftigung von 28 oder weniger Wochen sich begnügen. Darunter sind allerdings in grosser Zahl solche vertreten, die Gefahr laufen, dem erlernten Beruf völlig entfremdet zu werden. So konnten 30 Angestellte nur 8 oder weniger Wochen im Beruf ihr Auskommen finden. Den 341 Antwortenden oder 30,7 % mit 28 oder weniger Wochen Berufsbeschäftigung stehen 387 oder 34,8 % gegenüber, die 49 und mehr Wochen, d. h. jahresdurchgängig, Berufsarbeit verrichten konnten, ein Resultat, das bei den andern Berufsgruppen bei weitem nicht erreicht wird. Die bessere berufliche Beschäftigungslage bewirkt, dass die Zahl derjenigen, die ausserberuflich Arbeit verrichteten, entsprechend kleiner ist. 74 oder rund 6,6 % aller Antwortenden betätigten sich während einer gewissen Zeitspanne ausserhalb des Berufes. Davon mehr als  $\frac{2}{3}$  nur 8 oder weniger Wochen. Vereinzelt Antwortende mussten während eines halben Jahres und mehr ausserhalb des Berufes ihr Auskommen finden.

Über dem Durchschnitt liegen auch die Beschäftigungsverhältnisse bei der Kategorie Etagenpersonal. Von den 149 Antwortenden waren 46 oder

### Etagenpersonal

5 Während Wochen	Von 149 Antwortenden waren:			
	beruflich beschäftigt	ausser- beruflich beschäftigt	durch Krankheit usw. ver- hindert	arbeitslos
Bis 2 . . . . .	—	4	28	10
3—4 . . . . .	—	3	8	10
5—8 . . . . .	—	6	8	12
9—12 . . . . .	9	5	1	6
13—16 . . . . .	4	3	1	16
17—20 . . . . .	11	2	—	14
21—24 . . . . .	8	1	—	17
25—28 . . . . .	14	1	—	10
29—32 . . . . .	15	—	—	8
33—36 . . . . .	12	1	—	3
37—40 . . . . .	10	—	—	4
41—44 . . . . .	5	—	—	1
45—48 . . . . .	18	—	—	—
49—52 . . . . .	43	—	—	—
	149	26	46	111

30,8 % während der Zeit von 28 oder weniger Wochen im Jahr beruflich beschäftigt, während rund 28,8 % oder 43 der Antwortenden 49 oder mehr Wochen im Berufe tätig waren. 26 Angestellte oder rund 18 % aller Antwortenden fanden ausserhalb des Berufes Beschäftigung, wovon allerdings die Hälfte nur kurze Zeit (8 oder weniger Wochen).

### Hilfspersonal

6 Während Wochen	Von 58 Antwortenden waren:			
	beruflich beschäftigt	ausser- beruflich beschäftigt	durch Krankheit usw. ver- hindert	arbeitslos
Bis 2 . . . . .	—	2	3	—
3—4 . . . . .	1	2	4	1
5—8 . . . . .	2	1	—	5
9—12 . . . . .	2	1	—	9
13—16 . . . . .	—	—	—	3
17—20 . . . . .	3	—	1	2
21—24 . . . . .	3	3	—	6
25—28 . . . . .	8	1	—	5
29—32 . . . . .	6	—	—	4
33—36 . . . . .	4	—	—	1
37—40 . . . . .	2	—	—	—
41—44 . . . . .	8	—	—	1
45—48 . . . . .	3	—	—	2
49—52 . . . . .	16	—	—	—
	58	10	8	39

Von den 58 Antwortenden der Gruppe Hilfspersonal mussten sich 19 oder 32,8 % mit beruflicher Arbeit von 28 oder weniger Wochen begnügen. Dieser grosse Prozentsatz muss insofern überraschen, als auch während der stärksten Krise der Arbeitsmarkt für das Hilfspersonal relativ günstig war. Nicht ausgeschlossen ist, dass bei der verhältnismässig kleinen Zahl der Antwortenden dieser Gruppe gewisse Zufälligkeiten ein Resultat ergeben, das mit der Wirklichkeit nicht ganz in Einklang steht. So können die Antwortenden möglicherweise etwas einseitig sich aus Angestellten in Saisondienstverhältnissen zusammensetzen. Dadurch wird in Anbetracht der kurzen Saisons des Erhebungsjahres die Zeit der beruflichen Beschäftigung der Angehörigen dieser Berufsgruppe in entsprechend vielen Fällen reduziert. Möglicherweise kann auch ein häufiger Stellenwechsel der Antwortenden mit arbeitslosen Intervallen zwischen der alten und neuen Stelle teilweise für dieses ungünstige Resultat verantwortlich gemacht werden.

16 Antwortende oder rund 28 % waren 49 und mehr Wochen, d. h. jahresdurchgängig beschäftigt. Bescheiden ist im Hinblick auf den grossen Prozentsatz der Antwortenden mit reduzierter beruflicher Beschäftigung die Zahl derjenigen, die ausserberuflich tätig waren. Dies um so mehr, als dieses Personal besonders geeignet erscheint, nötigenfalls auch in einem andern Beruf manuell

tätig zu sein. Nur 10 Angestellte oder etwas über 17 % der Antwortenden waren ausserberuflich tätig, davon genau die Hälfte 8 oder weniger Wochen.

Die verschiedenen Berufsgruppen zusammenfassend, ergibt sich folgendes durchschnittliches Bild der Beschäftigungslage während des Erhebungsjahres:

Nach Berufskategorien  
Durchschnittlicher Beschäftigungsstand während des Jahres 1936

7 Berufskategorien:	Von 52 Wochen entfielen auf:			
	berufliche Arbeit	ausserberufliche Arbeit	durch Krankheit usw. verhindert	arbeitslos
Etagenpersonal . . . . .	36,5	2	1	12,5
Vestibülpersonal . . . . .	35	1,8	1,3	13,9
Saal- und Restaurantpersonal . . . . .	34,2	1,4	1,5	14,9
Küchenpersonal . . . . .	35,5	1	1,7	13,8
Hilfspersonal . . . . .	36	2	0,6	13,4
Bureau- und Empfangspersonal . . . . .	33,9	0,7	0,9	16,5
Durchschnitt aller 6 Kategorien . . . . .	35,18	1,48	1,17	14,17
In Prozenten . . . . .	67,65	2,85	2,25	27,25

Die Aufstellung zeigt die Verschiedenheit des Beschäftigungsstandes von einer Berufskategorie zur andern. Die Unterschiede von Gruppe zu Gruppe halten sich allerdings in bescheidenem Rahmen. Ganz allgemein ist aus den Zahlen die äusserst nachteilige Wirkung des auf den Tiefpunkt angelangten Beschäftigungsgrades im Hotelgewerbe ersichtlich. Trotzdem infolge des ungünstigen Arbeitsmarktes der Hotellerie sich zahlreiche Angestellte aus dem Beruf zurückzogen, ihm den Rücken kehrten und in einem anderen Wirtschaftszweig sich eine Lebensexistenz zu schaffen suchten, war nur für einen Teil der verbleibenden Angestellten die Möglichkeit jahresdurchgängiger Beschäftigungsmöglichkeit gegeben. Mit der Verkürzung der Saisons trat bei den in Saisonbetrieben arbeitenden Angestellten automatisch eine Reduktion der beruflichen Beschäftigungsmöglichkeit und umgekehrt eine entsprechende Verlängerung der Dauer der Arbeitslosigkeit ein. Bei der Bewertung der Einwirkung der Beschäftigungsdauer bzw. der Dauer der Arbeitslosigkeit auf die ökonomische Lage der Hotelangestellten ist zu bedenken, dass alle in Anschluss an eine Saisonstelle der Arbeitslosigkeit Anheimgefallenen bei den Arbeitslosenkassen eine Karenzfrist von 60 Tagen passieren müssen, bevor sie in den Genuss einer Arbeitslosenunterstützung kommen. Dazu kommt, dass die Hotelangestellten in allen Kantonen nur während maximal 90 Tagen der Arbeitslosenunterstützung teilhaftig werden, da sie entgegen den Angehörigen anderer Berufe keine Krisenunterstützung erhalten. Eigenartigerweise ist nämlich der Beruf der Hotelangestellten von den Kantonen nicht als sogenannter Krisenberuf betrachtet worden. Diese zwei, die ökonomische Lage der Hotelangestellten verschlechternden Momente,

werden in unserer späteren Untersuchung über die Einkommensverhältnisse während des Erhebungsjahres zum Ausdruck kommen.

### 3. Häufigkeit und Dauer der Arbeitslosigkeit

Die ausgefüllten Fragebogen geben nicht nur Aufschluss über die Dauer der beruflichen und ausserberuflichen Beschäftigung des Personals, sondern auch über die Häufigkeit und Dauer der Arbeitslosigkeit. Krankheit, Militärdienst und anderweitige Arbeitsverhinderungen wurden gesondert ausgeschieden, um so die reine Berufsarbeitslosigkeit feststellen zu können. Das Ergebnis der Umfrage übertrifft alle Befürchtungen und gibt ein eindringliches Bild der Leiden der Hotelangestellten unter der Fuchtel der Wirtschaftskrise. Wir haben bereits erwähnt, dass einerseits die stark gesenkten Löhne und andererseits die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen, welche den arbeitslosen Hotelangestellten erst nach verhältnismässig langen Karenzfristen (30 Tage bei Arbeitslosigkeit in Anschluss an Jahresstellen, 60 Tage in Anschluss an Saisonstellen) einer Arbeitslosenunterstützung teilhaftig werden lassen, das Los des arbeitslosen Hotelangestellten verschlimmern. Wir haben ferner gesehen, dass die Berufsarbeitslosigkeit nur zu einem äusserst geringen Teil durch ausserberufliche Arbeit verkürzt werden konnte. Wer zudem aus eigener Erfahrung weiss, wie häufige und längere Stellenlosigkeit seelisch zermürbt, kann die Bitternis begreifen, die oft die zwangsweise feiernden Angestellten befiel.

Von der Gesamtheit der Antwortenden der verschiedenen Gruppen waren arbeitslos:

Vestibülpersonal . . . . .	68 %
Saal- und Restaurantpersonal . . . . .	71,2 %
Küchenpersonal. . . . .	64 %
Bureaupersonal . . . . .	54,5 %
Etagenpersonal . . . . .	74,5 %
Hilfspersonal . . . . .	67,2 %

Bei allen Berufsgruppen waren, wie aus dieser Aufstellung hervorgeht, weit über die Hälfte der Antwortenden während des Erhebungsjahres arbeitslos. Am günstigsten steht noch das Bureaupersonal da, wo auf 1 arbeitende Person 1 arbeitslose fällt. Beim Küchen- und Vestibülpersonal fallen auf 1 arbeitende Person 2 arbeitslose und beim Saal- und Restaurant- sowie Etagenpersonal auf 1 arbeitende Person 3 arbeitslose. Am häufigsten ist das Etagenpersonal von Arbeitslosigkeit befallen.

Die Häufigkeit der Arbeitslosigkeit allein genügt aber noch nicht, um sich ein richtiges Bild über die Beschäftigungslage des Personals und seiner einzelnen Berufskategorien zu machen. Sie erlaubt auch keinen Vergleich mit den Verhältnissen in anderen, z. B. kaufmännischen Berufen, da im Hotelberuf auch in guten Zeiten kürzere arbeitslose Perioden durchaus normal sind. Ausschlaggebend ist die Dauer der Arbeitslosigkeit. Darüber gibt nachfolgende Tabelle Aufschluss:

## Dauer der Arbeitslosigkeit nach Berufsgruppen

8 Von den arbeitslosen Angestellten waren ohne Arbeit:						
Während Wochen	Vestibülpersonal	Saal- und Restaurantpersonal	Küchenpersonal	Etagenpersonal	Hilfspersonal	insgesamt
	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Von 0—4 . . . . .	12,8	6,7	9,7	18	2,5	10,3
» 5—8 . . . . .	3,3	13,4	10,5	10,8	12,9	10,2
» 9—12 . . . . .	10,1	11,7	11,1	5,4	23	10,9
» 13—16 . . . . .	9,3	9	11,7	14,4	7,6	11,3
» 17—20 . . . . .	16,9	7,5	9,9	12,6	5,2	10,4
» 21—24 . . . . .	11,8	11,7	8,6	15,3	15,4	10,2
» 25—28 . . . . .	12,9	9	9,9	9	12,9	10,1
» 29—40 . . . . .	19,5	26	24,3	10	12,9	22,1
Über 40 . . . . .	3,4	5	4,3	4,5	7,6	4,5
	100	100	100	100	100	100

Es ergibt sich aus obiger Aufstellung, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit innerhalb der einzelnen Berufsgruppen sehr verschieden ist. Von den gemeldeten Arbeitslosen waren während 0—8 Wochen ohne Arbeit:

Beim Vestibülpersonal . . . . .	16,1 %
» Saal- und Restaurantpersonal . . . . .	20,1 %
» Küchenpersonal . . . . .	20,2 %
» Etagenpersonal . . . . .	28,8 %
» Hilfspersonal . . . . .	15,4 %
Im Durchschnitt aller Berufsgruppen . . . . .	20,5 %

Es zeigt sich demnach, dass im Mittel rund  $\frac{1}{5}$  aller gemeldeten arbeitslosen Fälle ausgesprochene Kurzarbeitslosigkeit betrafen. Es dürfte sich hier vorwiegend um die berufübliche Arbeitslosigkeit handeln. Erheblich überschritten wird der errechnete Durchschnitt einzig vom Etagenpersonal, wo 28,8 % aller gemeldeten Fälle 8 Wochen nicht überschritten. Davon bewegten sich nahezu  $\frac{2}{3}$  dieses Prozentsatzes zwischen 0—4 Wochen. Das Vorwiegen kurzfristiger Arbeitslosigkeit in dieser Berufsgruppe erklärt sich durch die längere Dauer der Saisondienstverhältnisse des Etagenpersonals. Während die meisten Angestellten der anderen Berufskategorien erst bei und teilweise nach Eröffnung der Saisonbetriebe eingestellt und vor Schliessung derselben entlassen werden, wird das Etagenpersonal bereits früher in Dienst genommen und erst bei Schliessung der Saisonbetriebe entlassen, da es die Vor- und Nachsaison-Reinigungsarbeiten besorgen muss. Die Angehörigen des Etagenpersonals sind also in den Saisonbetrieben die ersten und letzten Angestellten. Diese Tatsache geht auch aus Tab. 8 hervor, wo ersichtlich ist, dass die berufliche Beschäftigung des Etagenpersonals am längsten und die Arbeitslosigkeit am kürzesten ist.

Äusserst zahlreich vertreten sind die Fälle von einer über 8 Wochen dauernder Arbeitslosigkeit. Von den gemeldeten Arbeitslosen waren 9—28 Wochen ohne Arbeit:

Beim Vestibülpersonal . . . . .	61 %
» Saal- und Restaurantpersonal . . . . .	48,9 %
» Küchenpersonal . . . . .	51,2 %
» Etagenpersonal . . . . .	56,7 %
» Hilfspersonal . . . . .	64,1 %
Im Durchschnitt aller Gruppen . . . . .	52,9 %

Aber auch über 28 Wochen sind unverhältnismässig viele Fälle von Arbeitslosigkeit vertreten. Am ungünstigsten steht das Saal- und Restaurantpersonal mit 31 % aller Fälle da, am günstigsten das Etagenpersonal mit 14,5 %. Den Durchschnitt aller Gruppen von 26,6 % erreicht genau das Küchenpersonal, während das Vestibül- und Hilfspersonal unter dem Mittel steht.

In Tabelle 7 wird eine auf Durchschnittswerte aufgebaute Übersicht über die Verteilung der Jahreswochen auf berufliche Beschäftigung, ausserberufliche Betätigung, Arbeitsunterbruch wegen Krankheit usw. und Arbeitslosigkeit gegeben. Die Aufstellung ist mit den nötigen Vorbehalten zur Kenntnis zu nehmen, die allen Durchschnittswerten gegenüber stets anzubringen sind, da vielfach Extreme sich kompensieren und Ergebnisse zeitigen, die den tatsächlichen Verhältnissen nicht ganz gerecht werden. Mit diesem Vorbehalt entgegengenommen, gibt uns die Aufstellung aber doch eine sehr interessante Übersicht über die Beschäftigungslage des Hotelpersonals im Erhebungsjahr. Wir entnehmen ihr, dass im Durchschnitt die Dauer der beruflichen Beschäftigung von einer Berufsgruppe zur andern nicht sehr stark variiert. Am ungünstigsten steht das Bureau- und Empfangspersonal da. Ob dies in Wirklichkeit der Fall ist, muss offen gelassen werden, da hier angesichts der ungenügend eingetroffenen Antworten die statistische Verwertung zu wirklichkeitsfremden Resultaten führen kann. Den tatsächlichen Verhältnissen dürfte aber die im Vergleich mit den andern Berufsgruppen aus der Zusammenstellung ersichtliche geringere berufliche Beschäftigungszeit des Saal- und Restaurantpersonals entsprechen, wie auch die dort festgestellte Beschäftigungslage des Hilfs- und Etagenpersonals durchaus zutreffend sein dürfte. Der durch die Krise bedingte ungünstige Arbeitsmarkt der Hotellerie kommt in der Feststellung zum Ausdruck, dass im Mittel das Hotelpersonal nur während rund  $\frac{2}{3}$  des Jahres im Berufe tätig sein konnte und während mehr als einem Vierteljahr die Hände in den Schoss legen, d. h. arbeitslos sein musste.

#### IV. Die Verdienstverhältnisse

Der Hauptzweck der durchgeführten Umfrage war, über die Verdienstverhältnisse des Hotelpersonals im Erhebungsjahr Aufschluss zu erhalten. Die eingetroffenen Antworten sind bei den meisten Personalkategorien genügend zahlreich, um daraus zuverlässige Schlüsse auf die Gesamtlage ziehen zu können. Das aus den Antworten sich ergebende Resultat dürfte eher über dem Gesamtdurchschnitt liegen, da, wie wir bereits früher erwähnten, die einer Berufsorganisation angehörenden Arbeitnehmer zu den qualifizierten gehören. Die

meisten von ihnen dürften auch in weitgehendem Masse die ihnen vom Verband gegebenen Richtlinien und Empfehlungen beachtet und ihre Arbeitskraft da, wo nicht unerbittlicher Zwang bestand, nicht zu einem Schleuderpreis angeboten haben. Auf alle Fälle dürfen in der grossen Mehrheit diejenigen Angestellten, die durch persönliche ungerechtfertigt tiefe Lohnofferten den Lohndruck verschärft und in seinem Umfang ausgedehnt haben, nicht bei den organisierten gesucht werden. Das gegenüber den tatsächlichen Verhältnissen wegen der Beschränkung der Umfrage auf die organisierte Angestelltenschaft zu günstige Ergebnis wird durch die Nichtbeteiligung der meisten Angestellten mit Spitzengehältern teilweise kompensiert. Auch beim trinkgeldempfangenden Personal haben wir den Eindruck gewonnen, dass im allgemeinen gewissenhaft auf unsere Fragen geantwortet wurde. Gegenüber früheren ähnlichen Erhebungen besitzt die vorliegende den Vorteil, in einem Zeitpunkt vorgenommen worden zu sein, wo das freie Trinkgeld nahezu ausnahmslos der Vergangenheit angehört und durch die Trinkgeldablösung ersetzt ist. Dadurch ist auch die Gefahr stark verkleinert, dass die trinkgeldempfangenden Angestellten, durch die Erinnerung getäuscht, ungenaue Angaben über die Höhe ihres tatsächlich gehabten Trinkgeldeinkommens eingesandt haben.

### 1. Die Bareinkommen

Wir werten die eingegangenen Antworten in der Richtung aus, dass wir zuerst die Barlöhne per Monat untersuchen. Beim trinkgeldempfangenden Personal wird davon abgesehen, den Barverdienst inklusive Trinkgeldeinkommen festzustellen. Unsere Darstellung beschränkt sich bei diesen Berufsgruppen auf die sogenannten Grundlöhne, die üblicherweise durch das Haus neben den Trinkgeldern ausgerichtet werden. Die Untersuchung, ob und welche Grundlöhne an das Trinkgeldpersonal ausbezahlt werden, ist besonders im Hinblick auf die in Kraft stehende Trinkgeldordnung und die sich seit deren Inkraftsetzung zeigende Tendenz, die Grundlöhne zulasten der Trinkgeldablösung aufzuheben oder erheblich zu reduzieren, von besonderem Interesse.

Während früher an Angestellte in Saisonstellen regelmässig Pauschalgehälter für die Dauer der Saison ausbezahlt wurden, ist nach Kriseneinbruch immer mehr mit dieser Übung gebrochen worden. An die in Saisondienstverhältnissen stehenden Angestellten wurden, gleich wie an ihre in Jahresstellen arbeitenden Kollegen, während der Saison Monatslöhne ausgerichtet. Bei Durchsicht der Resultate haben wir festgestellt, dass ein wesentlicher Unterschied in der Monatslohnhöhe zwischen in Jahresstellen und in Saisonstellen tätigen Angehörigen einer Berufsgruppe nicht besteht. Die Löhne in Saisonstellen haben sich weitgehend an die in Jahresstellen ausbezahlten angeglichen. Diese Angleichung ist an und für sich nicht gerechtfertigt und in der Hauptsache wohl nur eine Folge der finanziell besonders kritischen Lage der Saisonhotellerie. Der in Saisonstellen arbeitende Hotelangestellte hat bei jedem Stellenantritt grössere Deplacementsspesen zu verausgaben, muss gegenüber seinem in Jahresstellen tätigen Kollegen auf verschiedene gesetzliche Ansprüche im Falle von Krankheit und Militärdienst verzichten, in der Regel kürzere Kündigungsfristen

und eine bedeutend längere, durch die Zwischensaison bedingte Arbeitslosigkeit auf sich nehmen, Nachteile, die eine bessere Entlohnung seiner kurz befristeten Dienste sachlich rechtfertigen. Bei Anbruch besserer Zeiten für die Hotellerie wird daher die frühere Differenzierung zwischen Entlohnung in Saison- und Jahresstellen wieder hergestellt werden müssen, wenn nicht die Saisonhotellerie Gefahr laufen will, quantitativ und vor allem qualitativ ungenügendes Arbeitsangebot zu erhalten. Wegen des Wegfalls eines merklichen Unterschiedes in der Entlohnung für Angestellte in Jahres- und Saisonstellen können wir darauf verzichten, eine gesonderte Darstellung zu machen. Wo ausnahmsweise in Saisonstellen beschäftigte Angestellte in ihrer Antwort Pauschalgehälter angaben, wurden diese in den nachfolgenden Aufstellungen auf Monatslöhne umgerechnet.

Bei den in den nachstehenden Tabellen festgehaltenen Ergebnissen ist aber noch eine wichtige Einschränkung anzubringen, damit daraus nicht irrtümliche Schlüsse gezogen werden: die angeführten Löhne können für sich allein keine Grundlage bieten, um die ökonomische Lage des Personals zu beurteilen. In ihnen ist die Zeit, während welcher die einzelnen Angestellten im Erhebungsjahr arbeitslos waren, nicht berücksichtigt. Zahlreiche Antwortende haben z. B. den in der Aufstellung angeführten Monatslohn nur während wenigen Monaten bezogen und mussten sich während des Restes des Jahres mit den aus diesen wenigen Monatslöhnen angelegten Ersparnissen erhalten, sofern ihnen dies überhaupt möglich war und sie nicht in kürzester Zeit die öffentliche Unterstützung beanspruchen oder frühere Ersparnisse angreifen mussten. Nicht eingerechnet ist ferner der Wert der freien Station. Über die Einkommenssituation des Personals unter Berücksichtigung dieser und anderer, die ökonomische Lage beeinflussender Faktoren werden wir in einer späteren Untersuchung gesondert berichten.

#### a) Das fixbesoldete Personal

Die Untersuchung über die Lohnhöhe ist nach der beruflichen Hierarchie durchgeführt. Eine Anzahl Antwortende des Kochpersonals haben ihre Tätigkeit nicht näher umschrieben und sich lediglich mit der Angabe «Koch» begnügt. Wir haben, da uns eine Einreihung der 42 Antwortenden mit dieser allgemeinen Berufsbezeichnung unter eine der verschiedenen Rangstufen mit sehr unterschiedlicher Entlohnung nicht möglich war, das Resultat dieser Antworten unter der Rubrik «Köche ohne nähere Berufsbezeichnung» ausgeschieden.

Bei höheren Rangstufen des Kochberufes wurden einige wenige Fälle mit unverhältnismässig tiefen Löhnen festgestellt. Dies liegt im Hinblick auf die Vielgestaltigkeit der Hotelbetriebe, der äusserst prekären Lage des Arbeitsmarktes während des Erhebungsjahres und der besonders grossen Schwierigkeit des älteren Berufspersonals, zu angemessenen Bedingungen eine Arbeits Gelegenheit zu erhalten, durchaus im Bereich des Möglichen. Dem Schreibenden ist bekannt, dass z. B. ältere Küchenchefs, die seinerzeit in dieser Eigenschaft in grossen und bekannten Etablissements zu guten Bedingungen arbeiteten, in der Not mit schlechtbezahlten Stellen vorlieb nahmen, nur um die Möglich-

keit zu erhalten, überhaupt arbeiten zu können. Immerhin ist nicht ganz ausgeschlossen, dass die liebe Eitelkeit und ein bisschen Phantasie bei der Beantwortung der Frage «gegenwärtiger Barlohn als» dem einen oder andern einen kleinen Streich gespielt haben. Sicherlich trifft dies bei dem Herrn «Küchenchef» zu, welcher sich als Verheirateter mit einem Monatslohn von Fr. 100 zufrieden gab, oder bei den beiden andern Antwortenden, die sich mit Monatsgehältern von Fr. 72 und 90 als «Chefs de partie» glaubten bezeichnen zu dürfen. Es muss nur wundernehmen, wie erst deren Untergebene besoldet waren. Aber derartige Einzelgänger melden sich bei jeder statistischen Erhebung; das Wichtigste ist, dass sie Ausnahmefälle bleiben und als solche erkennbar sind.

Wir sehen davon ab, innerhalb der einzelnen Rangstufen Durchschnittswerte zu ermitteln, da diese in Anbetracht der grossen Verschiedenheit der Lohnhöhen ein den tatsächlichen Verhältnissen in keiner Weise gerecht werdendes Bild gäben.

Einen allgemeinen Überblick über die Einkommen der verschiedenen Rangstufen gibt nachstehende Tabelle 9. Ihr sind folgende Feststellungen zu entnehmen:

#### Küchenchefs

Von den 314 eingetroffenen Antworten, in welchen sich die Antwortenden als Küchenchefs bezeichneten, gaben 231 Auskunft über die Höhe des ausbezahlten Lohnes. 83 Antwortende waren nicht in der Lage, über die Lohnhöhe Aufschluss zu geben, da sie im Zeitpunkt der Erhebung ohne Stelle waren.

Man kann sich über die in der Tabelle für die Küchenchefs ermittelten Löhne am besten ein anschauliches Bild machen, wenn zum Vergleich die im Mai 1935 zwischen dem Schweizer Hotelierverein und dem Schweizerischen Kochverband vereinbarten Lohnnormen für das Küchenpersonal herangezogen werden. Die Lohnnormen sind allerdings für die Vertragspartner nicht zwingend, da sie nicht in gesamtarbeitsvertraglich verbindlicher Form aufgestellt sind. Sie stellen aber nach gründlichen Verhandlungen diejenigen Lohnhöhen dar, die im Jahre 1935 als für die Hotellerie tragbar und als angemessen betrachtet wurden. Die Vereinbarung sieht für Küchenchefs in Jahresstellen einen Mindestgehalt von Fr. 350 und einen Maximallohn von Fr. 700 vor. Die grosse Marge zwischen Minimal- und Maximallohn dürfte mit Rücksicht auf die ausserordentliche Verschiedenheit der Hotelbetriebe vorgesehen worden sein. Den Minimallohn von Fr. 350 bezogen 95 der Antwortenden oder 41,1 % nicht. Zum Teil bewegen sich die Löhne ganz beträchtlich unter dem vereinbarten Minimum. 56,8 % der Antwortenden bezogen Löhne, die sich im Rahmen der vereinbarten Normen hielten, während nur in 5 Fällen oder 2,1 % der Antwortenden ein Gehalt bezahlt wurde, das das vereinbarte Maximum überschritt. Der höchste gemeldete Monatslohn dieser 5 beläuft sich auf Fr. 850. Bei den 56,8 % der Antwortenden, wo sich der Lohn innert der durch die oben erwähnte Vereinbarung gezogenen Grenzen hält, befindet sich der Grossteil näher beim Minimum als beim Maximum. Unter der Grenzstufe von Fr. 500 finden sich etwas über  $\frac{2}{3}$ , darüber nur  $\frac{1}{3}$  der gemeldeten Löhne.

## Bares Monatseinkommen nach Berufsgruppen

9 Monatslohn in Franken	Küchen- chefs	Sauciers, Chefs de partie	Allein- köche	Aides, Commis, Commun- nards	Köche ohne nähere Berufs- bezeichnung.	Chefs- Pâtisiers	Pâtisiers, Aides, Commis
Unter 80 . . . . .	—	—	—	7	—	—	2
80—99 . . . . .	—	2	—	19	1	—	1
100—119 . . . . .	1	2	—	27	1	—	4
120—129 . . . . .	—	—	3	26	1	—	7
130—149 . . . . .	1	3	3	22	2	—	9
150—199 . . . . .	9	27	49	66	8	1	16
200—249 . . . . .	20	37	39	13	9	2	23
250—299 . . . . .	24	53	19	4	6	4	13
300—349 . . . . .	40	20	7	1	7	7	10
350—399 . . . . .	35	15	1	—	3	5	2
400—499 . . . . .	54	7	2	—	4	8	—
500—599 . . . . .	32	3	—	—	—	1	1
600—699 . . . . .	10	1	—	—	—	—	—
700 und mehr . . . . .	5	—	—	—	—	—	—
Zahl der Angaben . .	231	170	123	185	42	28	88

## Sauciers, Chefs de partie

Von den 191 seitens dieser Berufsgruppe eingetroffenen Antworten gaben 170 über die Höhe der Löhne Auskunft. Bei einem Vergleich mit den bestehenden Lohnnormen mit einem Minimal- und Maximalgehalt von 250 bzw. 350 Franken ergibt sich, dass bei 41,8% der Antwortenden Löhne ausbezahlt wurden, die zum Teil merklich unter dem vorgesehenen Minimum liegen. In ganz «noblen» Häusern haben wohl die zwei Antwortenden gearbeitet, an welche ein Monatsgehalt von 72 und 90 Franken ausgerichtet wurde. Dazu im Gegensatz steht der Kollege mit einem Monatsgehalt von 610 Franken. Bei dieser Rangstufe steht der Prozentsatz derjenigen, die weniger als den in den Lohnnormen vorgesehenen Minimallohn erhielten, sogar über demjenigen bei den Küchenchefs, was insofern verwundern muss, als man auch während der stärksten Krisenzeit Klagen über mangelndes Angebot von Chefs de partie hörte. Die Vermutung liegt nahe, dass die Klagen sich in erster Linie auf qualitativ ungenügendes Angebot bezogen und Köche in diese Rangstufe aufstiegen, die die dort notwendigen beruflichen Eigenschaften nicht besaßen. Diese Vermutung wird bestätigt durch die Tatsache, dass im Gegensatz zu den Küchenchefs eine ansehnliche Zahl (26 oder 15%) der Antwortenden Einkommen erzielten, die über dem in den Lohnnormen vorgesehenen Maximum stehen, dieses zum Teil sogar beträchtlich überschreiten. Ein Beweis, dass gegenüber beruflich gut ausgewiesenen Chefs de partie nicht geknausert wurde. Von den 73 Antworten, in welchen ein innerhalb der durch die Lohnnormen gezogenen Grenzen sich haltender Lohn bezahlt wurde, entfallen rund  $\frac{3}{4}$  unter die Mittelgrenze von 300 Franken,  $\frac{1}{4}$  darüber.

### Alleinköche

Von den 171 eingetroffenen Antworten dieser Berufsgruppe gaben 123 über die Höhe des Lohnes Auskunft. Die Lohnnormen sehen einen Monatsgehalt von 250 bis 350 Franken für Alleinköche vor, also gleich wie bei den Chefs de partie. Die Lohnverhältnisse sind aber hier ungleich ungünstigere. Bei 76,4 % aller Antworten, also mehr als  $\frac{3}{4}$ , wurde der durch die Lohnnormen vorgesehene Minimallohn nicht erreicht (Chefs de partie 41,8 %), während das aufgeführte Maximum nur in 2,4 % aller Fälle überschritten wurde (Chefs de partie über 15 %). Von den 27 Fällen, die sich innerhalb der durch die Lohnnormen gezogenen Grenzen halten, befinden sich rund  $\frac{3}{4}$  unter der Mittelstufe von 300 Franken. Diese statistischen Ergebnisse bestätigen einwandfrei die dem Kenner der Verhältnisse nicht entgangene Tatsache, dass der Andrang zu dieser Berufsgruppe während der Krise unverhältnismässig gross war und dass speziell junge Berufsleute mit wenig oder kleiner Berufskarriere sich als Alleinköche installierten. Dadurch entstand ein starker Lohndruck, der dann die in unserer Aufstellung dargestellten Lohnverhältnisse herbeiführte. Dieser Andrang ist eine Folge der vor Inkraftsetzung der Lehrordnung für das Hotelgewerbe stattgefundenen Lehrlingszüchtereier, welche in der Krisenzeit einen starken Berufsnachwuchs heranbildete, dem die Aufstiegsmöglichkeiten wegen der Einschränkung der Brigaden verbaut waren. Dass daneben auch in einer Anzahl von Fällen eine unbegreifliche Kurzsichtigkeit bei jungen Köchen bestand, die glaubten, auf eine solide Berufsweiterbildung verzichten zu können, sei nicht verschwiegen. Es sind sicherlich durch das voreilige gedankenlose Vorwärtstürmen junger Berufsleute, das Überspringen wichtiger Stufen in der Berufshierarchie, dem Kochberuf wertvolle Nachwuchskräfte verloren gegangen, und es gehört wohl zu einer der wichtigsten Aufgaben der Sanierung der Berufsverhältnisse, diese Kräfte wieder in einen geordneten Ausbildungsgang einzugliedern. Dies kann allerdings nur gelingen, wenn man bei den sich allzu eilig als Alleinköche installierten jungen Berufskollegen auf das nötige Verständnis und die erforderliche Einsicht und Weitsicht stösst. Es gehört dazu aber neben der Wiederherstellung der Brigaden, die mit der Besserung der Verhältnisse in der Hotellerie wohl kaum ausbleiben wird, eine bessere Besoldung der Angehörigen der unteren Stufen der Berufshierarchie (Commis, Aides); denn es darf schliesslich nicht vergessen werden, dass zahlreiche junge Köche nicht mangels besserer Einsicht, sondern aus materiellem Zwang auf eine geordnete Berufskarriere verzichteten.

### Aides, Commis, Communards

Um eine allzu starke Zersplitterung der statistischen Resultate zu verhindern, haben wir die drei Berufe in eine Kategorie zusammengezogen. Dies hat allerdings den Nachteil, dass ein genauer Vergleich mit den aufgestellten Lohnnormen nicht möglich ist, da die Löhne für Aides und Commis verschieden hoch sind. Für die ersteren ist ein Minimum von 130 und ein Maximum von 200 Franken monatlich, für die letzteren ein solches von 120 bzw. 150 vorgesehen. Von den eingegangenen Antworten lieferten 185 Angaben über die

Lohnhöhe. In 26 Fällen oder in 14 % der verwertbaren Antworten wurde ein Monatsgehalt von 120 Franken nicht erreicht. Es ist leider nicht feststellbar, ob bei diesen 26 Antworten auch Aides oder ausschliesslich Commis vertreten sind. Es scheint uns aber wahrscheinlich, dass darunter auch Aides figurieren. Bei 40,6 % der Antworten wurde ein Lohn von 120—149 Franken, bei 35,7 % ein solcher zwischen 150—199 Franken entrichtet, während die Fälle, in welchen 200 und mehr Franken bezahlt wurden, wieder seltener werden (9,7 %). Immerhin sind die Lohnverhältnisse, gemessen an den Lohnnormen, bei dieser Kategorie von Berufstätigen nicht derart ungünstig, wie man vielleicht glaubte vermuten zu dürfen.

#### Köche ohne nähere Berufsbezeichnung

Bei einer Anzahl der eingegangenen Antworten (59) fehlte eine nähere Berufsbezeichnung. Um zu verhindern, dass das Resultat nach irgendeiner Seite verfälscht wird, sind diese Antworten in eine besondere Gruppe ausgeschieden worden. Eine Untersuchung der Resultate bezüglich der bezahlten Löhne ist nicht möglich, da in dieser Sammelgruppe die verschiedensten Rangstufen im Kochberuf vertreten sind, was aus der Verteilung der eingegangenen Antworten auf die verschiedenen Lohnstufen ersichtlich ist.

#### Chefs-Pâtissiers

Ein Vergleich der sich aus der Erhebung ergebenden Löhne mit irgendwelchen Richtsalären ist nicht möglich, da in den vereinbarten Lohnnormen die Pâtissiers unberücksichtigt blieben, ein Mangel, der wohl bei einer späteren Revision der Vereinbarung behoben werden dürfte. Der niedrigste bezahlte Lohn beträgt 170, während der höchste sich auf 500 Franken beläuft. Dazwischen befinden sich die verschiedensten Lohnstufen, wobei diejenigen von 300—349 und 400 bis 499 Franken am zahlreichsten vertreten sind.

#### Pâtissiers (Aides, Commis)

Die von dieser Berufsgruppe eingelaufenen Antworten sind verhältnismässig zahlreich. Auch hier sind die verschiedensten Lohnstufen vertreten, von 60 bis hinauf zu 500 Franken. Der einzige Fall, wo ein Lohn von 500 Franken ausgerichtet wurde, betrifft einen Angestellten, der sich als Confiseur spezialisiert hat. Am zahlreichsten sind die Antworten mit Löhnen von 200 bis 249 Franken vertreten (rund 26,5 %). Unter 200 Franken befinden sich 44,3 %, über 250 Franken 29,2 % der eingelaufenen Antworten.

#### Kaffeeköchinnen, Kaffeeköche

Die Lohnnormen sehen Ansätze von 80 bis 100 Franken vor. Dieses Personal war stets sehr knapp, während der Bedarf ziemlich konstant blieb. Aus diesem Grunde sind in dieser Kategorie Löhne bezahlt worden, die die aufgestellten Ansätze meistens und zum Teil sogar beträchtlich überschreiten. Der uns gemeldete Höchstlohn beträgt 200 Franken; dazu in krassem Gegensatz steht ein wohl an eine Anfängerin bezahlter Gehalt von 20 Franken, wobei

dieser Lohn allerdings durch einen monatlichen Trinkgeldanteil von 20 bis 30 Franken erhöht wurde. Bei mehr als  $\frac{2}{3}$  der gemeldeten Löhne wird das in den Lohnnormen vorgesehene Maximalgehalt überschritten. Häufig ist ein Monatsgehalt von 120, nicht selten aber kommen auch Löhne von 130, 140 und 150 Franken vor.

### Hilfspersonal

Zur Kategorie Hilfspersonal gehören die Kasserolliers, Argentiers, Küchenburschen, Küchenmädchen, Wäscher, Wäscherinnen, Schenkburschen und dergleichen. Auch hier handelt es sich, speziell was das weibliche Personal anbetrifft, um sogenannte Mangelberufe. Es ist daher auch den Angehörigen dieser Personalkategorie gelungen, im allgemeinen die in den Lohnnormen vorgesehenen Lohnansätze (Kasserollier und Argentiers 80, Küchenbursche 70, Küchenmädchen 60) wesentlich zu übersteigen. Häufig sind Löhne von 100 und 120 Franken vertreten. In einigen wenigen Antworten werden sogar Löhne von 150 und mehr Franken gemeldet. Man kann daher begreifen, dass, wie uns verschiedentlich bekannt wurde, sogar junge, der Lehre entlassene Köche mangels Arbeitsgelegenheit sich in diesen ungelernten Berufen betätigten. Unbegreiflich ist, dass angesichts der Arbeitslosigkeit nicht ein Zuzug von aussen zu diesen Berufen in grösserem Umfange Platz griff. Es müssen neben den bezahlten Löhnen doch noch gewichtige andere Faktoren in entgegengesetzter Richtung wirken, welche einen vermehrten Zuzug von Arbeitern in diese Berufe hindern. Diese hier zu untersuchen und darzulegen, wäre an sich interessant, würde aber über den Rahmen unserer Untersuchung hinausgehen.

### Übriges fixbesoldetes Personal

Hier sind noch einzureihen die Buffetdamen und -töchter, denen Löhne zwischen 90 und 150 Franken ausgerichtet wurden, die Gouvernanten, welche Löhne von 120, 140 und 150 Franken meldeten, die Lingères mit Löhnen von 100 bis 120 Franken. Ausserst verschieden sind die an das Empfangspersonal bezahlten Löhne; sie schwanken zwischen minimal 40 und maximal 400 Franken, wobei die Einkommensstufen von 200 bis 250 Franken am häufigsten vertreten sind. In den von den Chefs de service eingegangenen Antworten wurden Löhne von 250, 300, 350 und maximal 500 gemeldet. Am häufigsten vertreten sind die Löhne von 300 bis 350 Franken.

### b) Das trinkgeldempfangende Personal

Das Bareinkommen des trinkgeldempfangenden Personals besteht aus den üblichen Grundlöhnen, die das Haus zu tragen hat, und den Trinkgeldern der Gäste. Diese werden entweder vom Gast direkt an die Angestellten verteilt (sogenannte freie Trinkgelder) oder an das Hotelbureau zuhanden der berechtigten Angestellten bezahlt (Trinkgeldablösung). Die letztere Art der Entschädigung der Angestellten durch die Gäste ist heute ganz allgemein. Nur in einigen wenigen Hotels kommt die früher übliche direkte Trinkgeldübergabe des Gastes an die Angestellten noch vor.

Es ist verständlich, dass eine Einkommensstatistik bei der Kategorie der trinkgeldempfangenden Angestellten nicht mit der gleichen Exaktheit durchgeführt werden kann wie bei den fixbesoldeten Personalkategorien. Immerhin hat das gegenwärtig allgemein übliche System der Trinkgeldablösung gegenüber früheren Erhebungen die Zuverlässigkeit der Angaben ganz wesentlich erhöht. Ein jeder Angestellter wird sich ohne Mühe erinnern können, welche Trinkgeldsummen er während des Erhebungsjahres vom Hotelbureau erhielt. Gewisse Ungenauigkeiten, die aber nicht von grosser Bedeutung sind, können lediglich in der Meldung der Höhe der zusätzlichen Trinkgelder, welche Angestellte von den Gästen über den von ihnen mit der Rechnungszahlung entrichteten Trinkgeldzuschlag hinaus als besondere Anerkennung geleisteter Dienste erhielten, sowie eventuellen Nebeneinnahmen (Erlös aus Kartenverkauf, Zigarren und Zigaretten, Einnahmen aus Billetverkauf usw.) vorgekommen sein. Die Ausrichtung zusätzlicher Trinkgelder sowie die Nebeneinnahmen sind aber in den Krisenjahren und bei der heutigen Gästequalität stark zurückgegangen. Im grossen und ganzen kann daher unseres Erachtens behauptet werden, dass die Angaben des Trinkgeldpersonals durchaus zuverlässig genug sind, um daraus Schlüsse auf die Einkommenslage zu ziehen.

Wenn wir beim fixbesoldeten Personal den Barverdienst zum Gegenstand unserer Untersuchung machten und ihn den bestehenden Lohnnormen vergleichend gegenüberstellten, so glauben wir beim trinkgeldempfangenden Personal auf eine solche Darstellung verzichten zu können. Die Einbeziehung des empfangenen Trinkgeldes, umgerechnet auf Monate, hätte etwas Künstliches, Wirklichkeitsfremdes an sich und könnte nicht Anspruch auf unbedingte Genauigkeit machen. Einmal scheint es uns bei der Verschiedenheit der Trinkgeldeinnahmen während der verschiedenen Monate des Jahres oder der Saison nicht ratsam, das Trinkgeld gleichmässig auf die Monate der Beschäftigung aufzuteilen und, mit den Grundlöhnen zusammengezählt, aufzuführen. Andererseits würde die Ausrechnung der monatlichen Durchschnitts-Trinkgeldeinkommen auf Grund der angegebenen beruflichen Beschäftigungsdauer sicherlich gewisse Ungenauigkeiten in sich bergen. Schliesslich sähen wir den praktischen Wert einer solchen Darstellung nicht ein, da ein Massstab in Form von bestehenden Normen nicht vorhanden ist, wie es bei den Fixlöhnen des Küchenpersonals der Fall war. Die errechneten Bareinkommen inklusive Trinkgeldverdienst könnten höchstens mit solchen gewisser fixbesoldeter Kategorien verglichen werden. Aber auch ein solcher Vergleich könnte wertvolle Aufschlüsse kaum zutage fördern, da die Voraussetzungen für einen Vergleich fehlen. Wir beschränken uns deshalb darauf, in diesem Abschnitt lediglich die üblichen Grundlöhne zu untersuchen, für die Einkommenssituation des trinkgeldempfangenden Personals unter Berücksichtigung aller wesentlichen Faktoren auf den nächsten Abschnitt verweisend. Die Darstellung der Grundlöhne ist von besonderem Interesse, da eine Vergleichsbasis besteht. Nach Inkrafttreten der heute geltenden Trinkgeldordnung für das schweizerische Hotelgewerbe wurden die berufsblichen Grundlöhne festgestellt, da eine Ablösung derselben durch Bedienungsgelder unstatthaft ist. Ein Vergleich der in unserer Erhebung

ermittelten mit den als berufsmässig festgestellten Grundlöhnen führt zu folgenden Ergebnissen:

#### Concierges

Der übliche Grundlohn des Concierges beträgt 40 bis 50 Franken. Die grosse Mehrheit der gemachten Angaben bewegt sich innerhalb dieser Grenzen. Aber auch Grundlöhne von über 50 Franken sind durchaus nicht selten. In einigen wenigen Fällen wurden Beträge von 80, 90 und sogar 100 Franken gemeldet. Demgegenüber sind aber auch Grundlöhne von 30 bis 40 Franken relativ häufig vertreten. Eine ganz besondere Vertrauensstelle dürfte wohl der Concierge mit einem Grundlohn von monatlich 10 Franken innegehabt haben.

#### Conducteurs

Der übliche Grundlohn beträgt 40 bis 45 Franken. Wir treffen in unserer Erhebung eine Stufenreihe von 10 bis 100 Franken an. Die Zahl der Fälle, wo der oben festgestellte übliche Grundlohn unterschritten wird, sind gegenüber denjenigen, wo mehr als das Maximum ausgerichtet wird, verhältnismässig gering.

#### Alleinportiers

Rund die Hälfte aller Antwortenden bezieht den als berufsmässig festgestellten Lohn von 35 bis 40 Franken nicht. Aus der Tatsache, dass häufig der Lohn von 30 Franken vertreten ist, muss geschlossen werden, dass die Tendenz besteht, den zu Lasten des Hauses gehenden Lohn auf dieses tiefere Niveau herabzudrücken.

#### Übriges Vestibülpersonal

Unter diese Kategorie wurden verschiedene Rangbezeichnungen zusammengefasst, um das Material nicht allzu sehr zu zersplittern. Im allgemeinen kann festgestellt werden, dass die üblichen Grundlöhne ausgerichtet werden.

#### Oberkellner

Ein starker Druck auf die Grundlöhne scheint bei dieser Kategorie stattgefunden zu haben. Weit mehr als die Hälfte der Antwortenden erhalten Grundlöhne, die wesentlich unter dem üblichen Niveau (80 bis 100 für I. Oberkellner, 70 bis 80 für II. Oberkellner) liegen. Häufig vertreten sind die Grundlöhne von 40 bis 50 Franken. Es zeigt sich die Tendenz, die Grundlöhne der Oberkellner, die üblicherweise beträchtlich über denjenigen des übrigen trinkgeldempfangenden Personals liegen sollten, auf ein bedeutend tieferes Niveau herabzusenken und damit die Differenzierung gegenüber den übrigen trinkgeldempfangenden leitenden Angestellten aufzuheben.

#### Chefs de rang

Die üblichen Grundlöhne dieser Berufsgruppe halten sich mit 40 bis 50 Franken im Rahmen der Grundlöhne des übrigen leitenden Personals (Concierges, Conducteurs). Sie sind, wie aus den Antworten ersichtlich, im all-

gemeinen ausgerichtet, in vielen Fällen sogar wesentlich überschritten worden. Man erhält den Eindruck, dass sie sich durch den oben geschilderten Druck auf die Grundlöhne der Oberkellner diesen in weitgehendem Masse genähert haben. Doch sind auch Löhne von monatlich 20, besonders aber 30 Franken nicht selten.

#### Commis

Bei den Commis gelten Grundlöhne von 30 bis 35 Franken als üblich. In der Mehrzahl der Fälle sind sie erreicht worden. In einigen Fällen wurden aber auch Löhne von 10, 15 und 20 Franken monatlich ausgerichtet.

#### Saal- und Restaurationstöchter

Während bei den bisher besprochenen Gruppen des Servierpersonals stets, wenn auch öfters unternormal tiefe Grundlöhne ausbezahlt wurden, treffen wir bei den Saal- und Restaurationstöchtern eine ganze Anzahl Fälle an, wo überhaupt keine Grundlöhne bezahlt werden. Es dürfte dies hauptsächlich bei den Restaurationstöchtern zutreffen, wo wegen der grossen Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und den zugegebenermassen oft hohen Trinkgeldeinkommen vielfach auf die Ausrichtung eines Fixgehalmes verzichtet wird. Im übrigen sind Grundlöhne von 20 Franken am zahlreichsten vertreten; ausnahmsweise sind solche von 25 bis 30 Franken ausgerichtet worden.

#### Etagenportiers

Die in den Antworten gemeldeten Grundlöhne konzentrieren sich um die Beträge 25 bis 50 Franken (übliche Grundlöhne: Etagenportiers sprachenkundig 35—45, jüngere Etagenportiers 25—35, Hilfsportiers 20—30 Franken). Da eine Ausscheidung in unserer Erhebung nach den verschiedenen Qualitätsgraden innerhalb der Gruppe «Etagenportiers» nicht gemacht wurde, hingegen angenommen werden darf, dass die drei Stufen in den uns gelieferten Antworten ungefähr gleichmässig vertreten sind, kann festgestellt werden, dass nahezu ausnahmslos die üblichen Grundlöhne ausbezahlt wurden. Nur in einer verschwindend kleinen Zahl sind die üblichen Grundlöhne nicht eingehalten worden, während sie andererseits ziemlich häufig überschritten wurden.

#### Zimmermädchen

Auch bei dieser Personalkategorie sind die üblichen Grundlöhne (30 bis 35 Zimmermädchen, 20 bis 25 Hilfszimmermädchen) nahezu durchwegs bezahlt worden.

\* \* \*

Unsere Untersuchung verdichtet sich zum Resultat, dass die üblichen Grundlöhne, welche zu Lasten des Hauses gehen, im grossen und ganzen, angenommen bei den Oberkellnern und Alleinportiers, ausgerichtet wurden. Eine Sonderstellung nehmen die Restaurationstöchter ein, wo vielfach überhaupt kein Grundlohn zu Lasten des Hauses bezahlt wird.

## 2. Die Einkommenssituation während des Erhebungsjahres im allgemeinen

Wenn wir im vorhergehenden die an die Antwortenden während ihrer beruflichen Beschäftigungsdauer ausbezahlten Monatslohnhöhen bekannt gaben, so ist damit über ihre ökonomische Lage noch kein Urteil möglich. Die grosse Mehrheit der statistisch Erfassten bezog ja das gemeldete Bareinkommen nicht jahresdurchgängig. Wie unsere Untersuchung über die Beschäftigungslage zeigte, war die überwiegende Mehrheit der Antwortenden während mehr oder weniger langer Zeit während des Erhebungsjahres ohne Arbeit und daher ohne Verdienst. Diese Arbeitslosigkeit muss, um über die ökonomische Lage des Personals während des Erhebungsjahres ein zutreffendes Bild zu erhalten, in Berücksichtigung gezogen werden. Dies geschieht im Nachfolgenden, indem wir den während des ganzen Jahres gehabten Verdienst feststellen.

Eine Anzahl der antwortenden Arbeitslosen konnte sich Mittel zum Lebensunterhalt durch Annahme von Arbeitsgelegenheiten ausserhalb ihres Berufes erwerben. Dieses ausserberufliche Einkommen wird von uns zwecks Beurteilung der ökonomischen Lage berücksichtigt werden. Desgleichen die während der Arbeitslosigkeit bezogenen Unterstützungen von Arbeitslosenkassen oder der öffentlichen Hand (Armenunterstützung).

Das Bild der ökonomischen Lage wäre aber unvollständig, wenn nicht auch die vom Arbeitgeber gewährten Naturalleistungen in Anrechnung gebracht würden. Im Hotelgewerbe ist die völlige Hausgemeinschaft, wo dem Dienstpflichtigen Verpflegung und Logis gewährt wird, allgemein üblich. Immerhin hat diese vollkommene in vielen Fällen einer teilweisen Hausgemeinschaft Platz gemacht, wo dem Dienstpflichtigen nur mehr Kost gewährt wird. Die volle freie Station (Kost und Logis) wird berücksichtigt, indem wir diese mit monatlich 110 Franken bewerten. Für teilweise freie Station (Kost ohne Logis) bringen wir einen Betrag von monatlich 90 Franken in Anrechnung. Zwischen Verheirateten und Ledigen wird kein Unterschied gemacht. Bei den verheirateten Antwortenden dürften die Ansätze eher zu hoch gegriffen sein, da ihren Familien dadurch, dass sie im Arbeitsbetrieb verköstigt und logiert oder auch nur verköstigt werden nicht eine Einsparung in dieser Höhe möglich ist. Die Mietkosten bleiben sich gleich, und die Anrechnung eines Betrages von 30 Franken für das Zimmer bei Gewährung voller freier Station ist daher eigentlich ungerechtfertigt. Auch die Kosten für die Verpflegung der Familie werden nicht in dem von uns angeschlagenen Betrag von 90 Franken reduziert, wenn das Familienhaupt im Betriebe verköstigt wird. Die landläufige Behauptung, dass ein Mund mehr oder weniger am Familientisch keinen grossen Einfluss auf die Gesamtverpflegungskosten einer Familie habe, ist durchaus richtig. Unsere Darstellung der Einkommenslage ist aus diesen Gründen, namentlich was die verheirateten Angestellten anbetrifft, eher zu günstig. Unter den Antworten halten sich diejenigen von Verheirateten und Ledigen ungefähr die Waage. Wir verzichten darauf, die Einkommen der verheirateten und der ledigen Angestellten gesondert darzustellen, da eine Durchsicht der

ermittelten Resultate ergeben hat, dass ein Unterschied in der Lohnhöhe nicht besteht. Ein Familienlohn, wie er in öffentlichen Anstellungen bis zu einem gewissen Grade üblich ist, besteht in der Hotellerie nicht. Ausnahmsweise wird vielleicht ein sozial eingestellter Arbeitgeber die Tatsache, dass seine Angestellten Familienlasten zu tragen haben, etwas berücksichtigen. Solche Ausnahmen sind aber nicht in der Lage, das statistische Resultat merkbar zu beeinflussen, und können daher unberücksichtigt gelassen werden.

Über die Einkommenslage der Angehörigen der hauptsächlichsten Personalkategorien während des Erhebungsjahres unter Berücksichtigung aller Faktoren geben die nachstehenden Tabellen im einzelnen Aufschluss:

### Einkommen des Küchenpersonals pro 1936

10 Einkommen in Franken	Küchen- chefs	Sauciers, Chefs de partie	Alleinköche	Aides, Commis, Communards	Chefs- Pâtissiers	Pâtissiers
Bis 500 . . . . .	1	1	—	5	—	1
501—1000 . . . . .	6	5	9	20	—	6
1001—1500 . . . . .	17	8	12	41	—	11
1501—2000 . . . . .	17	13	25	52	3	16
2001—2500 . . . . .	22	21	30	51	2	16
2501—3000 . . . . .	34	25	29	31	3	20
3001—3500 . . . . .	22	26	31	15	6	8
3501—4000 . . . . .	22	33	17	11	4	14
4001—5000 . . . . .	70	46	14	—	3	10
5001—6000 . . . . .	48	10	2	1	4	2
6001—7000 . . . . .	30	1	2	—	3	—
7001—8000 . . . . .	17	1	—	—	—	—
Über 8000 . . . . .	7	1	—	—	—	—
Total	313	191	171	227	28	104

Obiger Zusammenstellung ist zu entnehmen:

Bei den Küchenchefs sind die Einkommen von 4000 bis 6000 Franken verhältnismässig am zahlreichsten vertreten. 35,7 % der 313 Antwortenden befinden sich innerhalb dieser Einkommensstufe. Rund jeder zehnte Antwortende erzielt einen Verdienst von 6000 bis 7000 Franken. Die Fälle über 7000 und speziell über 8000 Franken sind sehr spärlich. Andererseits sind aber die Einkommen unter 4000 Franken zahlreich vertreten. 45 % aller Antwortenden mussten sich mit einem Verdienst von 4000 und weniger Franken begnügen, wobei die Fälle durchaus ungenügenden Verdienstes erschreckend zahlreich vertreten sind. So erhielten, auf das Total der Antwortenden bezogen:

bis 2000 Franken . . . . .	13 %
von 2001 bis 3000 Franken . . . . .	17,8 %
» 3001 » 4000 » . . . . .	14 %

Erwartungsgemäss liegt die Verdienststufe bei den Sauciers und Chefs de partie etwas tiefer, immerhin nicht in dem Masse, wie auf Grund der Lohn-

normen anzunehmen wäre. Die Gründe dafür haben wir bereits früher angeführt. Die grosse Mittelklasse liegt bei dieser Kategorie bei den Verdienststufen von 3500 bis 5000 Franken, wo rund  $\frac{2}{5}$  (41,3 %) der Antwortenden eingereicht sind. Darunter liegen 51,8 %, während darüber nur vereinzelte Antwortende sich befinden. Auch hier sind unzulängliche Verdienste recht zahlreich vertreten. Es erhielten, auf das Total der Antwortenden bezogen:

bis zu 2000 Franken . . . . .	14,1 %
von 2001 bis 3000 Franken . . . . .	29,3 %
» 3001 » 3500 » . . . . .	13,6 %

Ganz besonders kritisch sind die Verdienstverhältnisse beim Beruf der Alleinköche. Am zahlreichsten konzentrieren sich die Fälle in den Verdienstklassen von 2000 bis 3500 Franken, wo 52,6 % aller Antworten vertreten sind. Unter 2000 Franken liegen 26,9 %, über 3500 Franken rund 20 % der Antworten.

Bei den Aides, Commis und Communards haben mit 63,4 % fast nahezu  $\frac{2}{3}$  der Antwortenden einen Verdienst von 1000 bis 2500 Franken. Über der oberen Grenze dieser Mittelklasse liegen 25,5% oder rund  $\frac{1}{4}$ , darunter 11 %.

Bei den Chefs-Pâtissiers sind die Verdienststufen von 1500 bis 7000 Franken nahezu gleichmässig vertreten. Einzig in der Einkommensklasse von 3001 bis 3500 Franken konzentrieren sich etwas mehr Fälle. Im Vergleich zur Kategorie Küchenchefs sind allerdings die Verdienstverhältnisse insofern etwas günstiger, als die ganz tiefen Einkommen nicht vertreten sind, was angesichts der weniger grossen Zahl der Antwortenden möglicherweise mehr auf Zufälligkeit zurückgeführt werden muss.

Uneinheitlich und von grosser Verschiedenheit sind die Verdienstverhältnisse auch bei der Kategorie der Pâtissiers und Commis-Pâtissiers. Die Antworten verteilen sich in der Hauptsache von 501 bis 5000 Franken. Am stärksten vertreten sind die Verdienstklassen von 1500 bis 3000 Franken mit genau 50 % der Antworten. Eine nicht unbedeutende Zahl der Antworten entfällt auf die Verdienstklassen von 3501 bis 5000 Franken.

Sind die Verdienstverhältnisse beim Kochpersonal ungünstig, so trifft dies in noch bedeutend weitgehendem Masse beim trinkgeldempfangenden Personal zu. Hier zeigt sich, wie besonders krisenempfindlich die durch die Trinkgeldentlohnung in direktem Zusammenhang mit dem Geschäftsgang stehenden Trinkgeldberufe sind. Tabelle 11 gibt über die Verdienstverhältnisse eingehend Aufschluss. Wir verzichten darauf, die Ergebnisse nach Rangstufen einzeln zu analysieren, sondern überlassen es dem Leser, aus der Aufstellung die naheliegenden Schlüsse zu ziehen. Es sei immerhin darauf hingewiesen, wie ausserordentlich spärlich bei den gehobenen Trinkgeldberufen der Oberkellner und Concierges die höheren Verdienstklassen vertreten sind, indem bei den ersteren nur rund 10 %, bei den letzteren sogar nur 3,3 % einen Verdienst von über 6000 Franken während des Erhebungsjahres erzielten. Bei beiden Berufen ist keine Antwort mit einem Verdienst von über 8000 Franken vertreten. Wir

## Einkommen des trinkgeldempfangenden Personals pro 1936

11 Einkommen in Franken	Ober- kellner, Chefs de service	Chefs de rang, d'étage, Demi- chefs	Commis, Saal- kellner	Etagen- portiers	Zimmer- mädchen	Con- cierges	Conduc- teurs	Allein- portiers	Übriges Vestibül- personal	Saal- und Resta- rations- töchter
Bis 500 . . . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
501—1000 . . . . .	3	—	2	11	2	4	1	1	4	1
1001—1500 . . . . .	3	6	4	25	5	5	—	4	4	4
1501—2000 . . . . .	6	15	9	21	5	10	5	1	6	5
2001—2500 . . . . .	3	8	4	24	2	11	8	4	10	5
2501—3000 . . . . .	2	10	—	25	5	4	5	7	2	5
3001—3500 . . . . .	—	6	1	6	1	19	4	3	1	4
3501—4000 . . . . .	6	4	—	4	—	9	4	1	3	2
4001—5000 . . . . .	13	4	—	4	—	18	4	—	1	3
5001—6000 . . . . .	7	1	—	—	—	7	—	—	—	—
6001—7000 . . . . .	4	—	—	—	—	1	—	—	—	—
7001—8000 . . . . .	1	—	—	—	—	2	—	—	—	—
Über 8000 . . . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	48	54	20	120	20	90	31	21	32	30

wollen dabei allerdings einräumen, dass die Trinkgeldeinkommen aus verschiedenen Gründen schwer erfassbar sind und dass sicherlich teilweise unzutreffende, d. h. zu niedrige Angaben gemacht wurden. Immerhin geht auch bei Berücksichtigung dieser Tatsache aus der Aufstellung eine ausserordentlich ungünstige ökonomische Lage dieser Berufe hervor. Auch bei den anderen Berufen des trinkgeldempfangenden Personals ist ein ungeahnt tiefes Verdienstniveau vorhanden, was aus folgender Zusammenstellung ersichtlich ist:

Einen Jahresverdienst bis zu 2000 Franken bezogen:

Oberkellner, Chefs de service . . . . .	25 %	aller Antwortenden
Chefs de rang, d'étage, Demi-chefs . . . . .	38,9 %	» »
Commis, Saalkellner . . . . .	75 %	» »
Saaltöchter . . . . .	36,6 %	» »
Etagenportiers . . . . .	47,5 %	» »
Zimmermädchen . . . . .	60 %	» »
Concierges . . . . .	21,1 %	» »
Conducteurs . . . . .	19,4 %	» »
Alleinportiers . . . . .	28,6 %	» »
Übriges Vestibülpersonal . . . . .	46,9 %	» »

Diese Aufstellung spiegelt die ungünstigen Verdienst- und Beschäftigungsverhältnisse der trinkgeldempfangenden Berufe deutlich wider. Am verhältnismässig wenigsten zahlreich sind in den untersten Verdienstklassen bis zu 2000 Franken (Naturalleistungen des Arbeitsgebers berücksichtigt!) die Conducteurs vertreten. Aber auch hier musste sich rund jeder fünfte Antwortende mit einem Jahresverdienst von 2000 Franken und weniger begnügen.

Ihnen folgen die Concierges und in einem grossen Abstand die Oberkellner, wo jeder vierte Antwortende den Verdienst von 2000 und weniger Franken erzielte. Es ist wohl kaum zu viel behauptet, wenn man feststellt, dass in gewissen Berufen der Verdienst sämtlicher Antwortenden und bei allen übrigen Berufen weit über 50 % unter dem betriebsrechtlichen Minimum liegt. Abgesehen vom eigentlichen Industrieproletariat in einigen ganz besonders darnieder liegenden Exportbranchen und den ungelerten Handlangerberufen dürfte es schwer halten, im Erhebungsjahr eine Arbeitnehmerklasse zu finden, die derart ungünstige Verdienstverhältnisse aufwies wie das Hotelpersonal. Es muss eigentlich nur wundern, dass sich die Verzweiflung über diese so sehr gedrückte Lage nicht in explosivartigen Kundgebungen und Handlungen Luft machte. Jedenfalls scheint es uns, dass diese Arbeitnehmerkategorie bis weit über die Grenze des vernünftigerweise Zumutbaren hinaus Verständnis für die zugegebenermassen schwierige finanzielle Lage des Gewerbes zeigte.

### 3. Lohnherabsetzungen im Jahre 1936

Etwas problematisch war die Frage, ob der Antwortende «pro 1936 einen Lohnabbau hatte» — problematisch vor allem deswegen, weil der Abbau bei dem trinkgeldempfangenden Personal vielfach nicht in Form einer Herabsetzung des unbedeutenden Grundlohnes, sondern durch automatische Verminderung des eingegangenen Trinkgeldes und entsprechende Reduktion des auf diesen Eingang quotenmässig berechneten Anteils der Angestellten in Erscheinung trat. Die Beantwortung unserer Frage konnte vom trinkgeldempfangenden Personal nur hinsichtlich der Grundlöhne erfolgen und gibt daher ein durchaus ungenügendes Bild. Man kann bei Kenntnis der Entwicklung des Umsatzes in der Hotellerie ruhig behaupten, dass beim trinkgeldempfangenden Personal im Jahre 1936 nahezu ausnahmslos ein Verdienstrückgang gegenüber dem Vorjahr eintrat, auch wenn die Grundlöhne nicht abgebaut wurden. Problematisch war aber die Frage auch deswegen, weil in Anbetracht des früher dargestellten häufigen Stellenwechsels viele Angestellte aller Kategorien auf die Frage nicht antworten konnten, trotzdem möglicherweise in der neu angetretenen Stelle der an sie ausbezahlte Lohn niedriger war. Diese Tatsachen sind bei der Entgegennahme der Resultate auf unsere Frage weitgehend zu berücksichtigen.

Nicht ausser acht gelassen werden darf ferner die jedem Eingeweihten bekannte Tatsache, dass bereits in den dem Erhebungsjahr vorangegangenen Krisenjahren die Löhne bis an die Grenze des Tragbaren und sehr häufig darüber hinaus abgebaut wurden, so dass man eigentlich erwarten dürfte, dass im Erhebungsjahr nur noch ganz vereinzelte Lohnherabsetzungen vorgenommen wurden.

Es wurde aber bei den Küchenchefs trotzdem noch in 59 Fällen oder bei 18,8 % der Antwortenden während des Erhebungsjahres ein Lohnabbau vorgenommen. Die Herabsetzungen erreichten meistens ausserordentlich hohe Ausmasse. Bei 15 oder rund  $\frac{1}{4}$  der Abgebauten belief sich der Abbau auf 100

und mehr Franken monatlich (sehr häufig 150 Franken). Nur in 14 Fällen hielt sich der Abbau unter 50 Franken. Besonders hart ist, dass in einigen Fällen der Abbau sogar nach der Frankenabwertung vorgenommen wurde.

Bei den Sauciers und Chefs de partie ist die Zahl der Lohnherabsetzungen mit 40 Fällen oder mehr als  $\frac{1}{5}$  der Antwortenden noch grösser, hingegen sind die absoluten Beträge im Durchschnitt niedriger, was aber zum Teil sich dadurch erklärt, dass auch die Löhne bei dieser Kategorie tiefer sind als bei derjenigen der Küchenchefs. In 7 Fällen oder 7,7 % der Abgebauten beträgt aber der Abbau trotzdem 100 und mehr Franken, und nur bei etwas mehr als der Hälfte der Abgebauten betrug die Herabsetzung weniger als 50 Franken.

Weniger zahlreich sind die Fälle von Lohnherabsetzungen bei den Alleinköchen. Es wurden insgesamt 21 Herabsetzungen oder 12,3 % der an der Erhebung Beteiligten gemeldet. Dabei ist allerdings daran zu erinnern, dass bei dieser Kategorie die Löhne gemäss unserer früheren Untersuchung ein besonders tiefes Niveau erreichten.

Bei den Aides und Commis meldeten 32 der Antwortenden oder rund 14 % Lohnherabsetzungen von zum Teil beträchtlichem Ausmass, bei den Chefs-Pâtissiers 23,3 % aller Antwortenden, wobei ein Abbau von monatlich 225 Franken ganz besonders hervorsteicht und bei den Aides- und Commis-Pâtissiers 21 oder  $\frac{1}{5}$  der Antwortenden Herabsetzungen in verschiedener Höhe. Überall sind einige Fälle vertreten, wo der Abbau nach der Frankenabwertung vorgenommen wurde.

Beim trinkgeldempfangenden Personal wurde im Hinblick darauf, dass die Grundlöhne sehr niedrig und daher fast nicht mehr abbaufähig sind, im Hinblick aber auch darauf, dass die Höhe der Trinkgelder ganz beträchtlich zurückging, nur in ganz vereinzelt Fällen ein Abbau des Grundlohnes vorgenommen.

---