Objekttyp: **FrontMatter**

Zeitschrift: **Schweizer Hotel-Revue = Revue suisse des hotels**

Band (Jahr): **2 (1893)**

Heft 13

PDF erstellt am: **26.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Basel, den 25. März 1893. — *Bâle*, le 25 Mars 1893.

Erscheint Samstags. — № 13. — Paraissant le Samedi.

Abonnement:
Schweiz:
Fr. 5.— jährlich.
Fr. 3.— halbjährlich.
Ausland:
Unter Kreuzband
Fr. 7.50 (6 Mark) jährlich.
Deutschland, Oesterreich und Italien:
Bei der Post abonnirt:
Fr 5.60 (Mk. 4.60) jährlich.
Vereinsmitglieder erhalten das Blatt gratis

Inserate:
20 Cts per 1spaltige Petitzeile oder deren Raum
Bei Wiederholungen entsprechenden Rabatt.
Vereinsmitglieder bezahlen die Hälfte.

Hôtel-Revue

Abonnements:
Pour la Suisse:
Fr. 5.— par an.
Fr. 3.— pour 6 mois.
Pour l'Etranger:
Envoi sous bande:
Fr. 7.50 par an.
Pour l'Allemagne, l'Autriche et l'Italie.
Abonnement postal:
Fr. 5.60 par an.
Les sociétaires reçoivent l'organe gratuitement.

Annonces:
20 cts. pour la petite ligne ou son espace.
Rabais en cas de répétition de la même annonce.
Les sociétaires payent moitié prix.

2. Jahrgang — 2me ANNÉE

Organ und Eigentum des *Schweizer Hotelier-Vereins.*

Organe et Propriété de la *Société Suisse des Hôteliers.*

Redaktion und Expedition: **Sternengasse No. 23, Basel.**
Telegramm-Adresse: **„Hôtelrevue Basel.“**

TÉLÉPHONE No. 1573.

Rédaction und Expédition: **Rue des Etoiles No. 23, Bâle.**
Adresse télégraphique: **„Hôtelrevue Bâle.**

Nachdruck der Originalartikel nur mit Quellenangabe gestattet.

Ungleiche Elle.

Am 18. März d. J. kam vor dem Nationalrat folgende Motion zur Beratung:

„Artikel 119 des Bundesgesetzes über das Obligationenrecht soll folgenden neuen Paragraph 4 erhalten: Bei Urteilen betreffend Bezahlung von Löhnen, welche einen Kapitalbetrag von 200 Fr. nicht übersteigen, hat das Gericht die Befugnis, dem anspruchsberechtigten Angestellten oder Arbeiter einen Verzugszins bis auf die Höhe von 3 Fr. per Tag zuzusprechen. Dieser Verzugszins läuft vom dritten Tage nach der Urteilsverkündung bis zu erfolgter gänzlicher Zahlung, oder wenn diese nicht erfolgt, bis zu dem Zeitpunkte, wo er das Doppelte der zugesprochenen Hauptforderung erreicht haben wird. Von diesem Zeitpunkt an soll der gesetzliche Zins an seine Stelle treten.“

Diese Motion wurde vom Nationalrat einstimmig erheblich erklärt und wird dem Bundesrat in befürwortendem Sinne zur Berichterstattung überwiesen werden. So sehr wir es billigen, dass in Streitfällen dem anspruchsberechtigten Angestellten sein Recht gewahrt und in obigem Sinne noch erweitert werde, so unbegreiflich erscheint uns die Thatsache, dass der Arbeitgeber in solchen Fällen in seinen Rechten nicht geschützt ist. Wie oft liegen für ihn die Motive vor, gegen einen wort- oder kontraktbrüchigen Angestellten gerichtlich vorgehen zu können, er thut dies aber in der Regel nicht, weil er zum vornherein weiss, dass er gegenüber den Fehlbaren ohnmächtig ist und ihm als Satisfaktion nichts übrig bleiben würde, als die Bezahlung der Gerichtskosten — ein zweifelhaftes Vergnügen.

Wird aber ein Angestellter durch sein eigenes Verschulden vor Ablauf eines Saisonengagements oder vor Ablauf der gesetzlichen Kündigung entlassen, so hat der Arbeitgeber wohl oder übel den Angestellten für den Rest der Saison oder doch mindestens für einen Monat zu entschädigen: Gerichtsverhandlungen führen zu nichts, wenigstens für den Arbeitgeber nicht, es sei denn, dass schwere Vergehen Anlass zur Entlassung gegeben haben. Also ungleiche Elle, wie es drastischer nicht gedacht werden kann.

Wir wollen einen von den zu Dutzenden dem Stellenvermittlungsbureau des Schweizer Hotelier-Vereins bekannt werdenden Fälle herausgreifen, um zu exemplifizieren, wie leichtfertig oft Angestellte den Umstand, dass der Arbeitgeber ihnen gegenüber machtlos ist, ausbeuten.

Ein Chef hatte für die von ihm letztes Jahr im Engadin innegehabte Saisonstelle auch dieses Jahr wieder schriftlich zugesagt, nichtsdestoweniger aber bewarb er sich beim Bureau des Hotelier-Vereins um eine Stelle mit der Motivirung, dass er stellenlos sei und zu sofortiger Verfügung stehe. Die Angelegenheit gedieh nun soweit, dass auf erfolgte Offerte hin ein Hotelier in St. Gallen den Betreffenden zu engagieren gewillt war, zur Vorsicht aber bei dem Engadiner Kollegen Erkundigungen einzog, welch Letzterer dann begreiflicherweise nicht wenig erstaunt war, seinen engagierten Chef auf der Suche nach Stelle zu erwischen. Nachdem sich die Angelegenheit soweit aufgeklärt hatte, wurde der Chef vom Stellenvermittlungsbureau telegraphisch angefragt, ob er immer noch zur Disposition stehe und eventuell eine Jahresstelle im Hotel ..... annehmen würde. Die Antwort lautete: „Bin noch frei, nehme Stelle an“; damit hatte er sich dem Bureau gegenüber entlarvt. Selbstverständlich wurden die Unterhandlungen mit ihm sofort abgebrochen, denn von zwei Dingen eins: Entweder hätte er bei Herannahung des Zeitpunktes zum Antritt der Saisonstelle den St. Galler Hotelier im Stich gelassen oder wenn ihm selbe Stelle gut convenirte, so hätte er dem Engadiner Prinzipal geschrieben, er könne wegen „Todesfall“ oder wegen „Familienverhältnissen“ oder „Krankheit“ und wie die Ausflüchte alle heissen, die Stelle nicht antreten. Einer der beiden Arbeitgeber wäre also auf jeden Fall hintergangen worden, aber weder dem Einen noch dem Andern wäre etwas anderes übrig geblieben, als gute Miene zum bösen Spiel zu machen, von Entschädigung keine Rede, vielleicht eine lange Nase seitens des Chefs.

Wie aber, wenn der Engadiner Hotelier dem Chef kurz vor dem Anfang der Saison geschrieben hätte, er habe inzwischen einen andern Chef engagiert? Dann hätte der Chef das Gericht angerufen mit der Motivierung, er habe mindestens ein Dutzend gute Stellen refüsiert und die ganze Saison sei für ihn verloren und der Hotelier wäre zu einer angemessenen Entschädigung verknurrt worden.

Solche und ähnliche Fälle wie die des betr. Chefs kommen jährlich zu dutzenden, ja vielleicht zu hunderten vor und würde es sich desshalb gewiss der Mühe lohnen, zu untersuchen und zu prüfen, ob nicht in Ermanglung eines bestehenden gesetzlichen Rechtsschutzes diesem Uebelstand durch Selbsthilfe gesteuert werden könnte.

Wie die Zeugnisfrage im Schosse des Schweizer Hotelier-Vereins nun in einer der Grosszahl der Mitglieder entsprechenden und willkommenen Weise gelöst ist, so liesse sich gewiss auch das Uebel des Wort- und Kontraktbruchs seitens der Angestellten, sei es durch Einführung eines einheitlichen Vertragsschemas, welches alle nöthigen Bestimmungen und Folgerungen enthält, beseitigen oder doch wenigstens eindämmen.

Wir wollen es uns angelegen sein lassen, im Laufe des Sommers diese Frage zu studieren und öffentlich zu besprechen, um das Ergebnis an der nächsten Generalversammlung des Schweizer Hotelier-Vereins in Form eines Antrages zur Prüfung zu unterbreiten.

* * *

Eine vielsagende Illustration zu der obenerwähnten Rechtlosigkeit der Arbeitgeber gegenüber den Angestellten finden wir in dem vor einigen Tagen erfolgten Urteil des Schiedsgerichtes eines deutsch-schweizerischen Grenzkantons.

Vor einigen Tagen nämlich stand ein Hotelier als Beklagter mit einem bei ihm in Dienst gestandenen Angestellten als Kläger vor dem Schiedsgericht. Die Klage drehte sich um eine Entschädigungsforderung seitens des Angestellten wegen Entlassung.

Die Interpretation des *„Gleichen Rechts für Alle“* lautete so: „Der Prinzipal, welcher monatliche Ablohnung leistet, hat monatliche Kündigung zu erteilen, ebenso den monatlichen Betrag des Salairs zu entschädigen, er darf nur von Zahltag zu Zahltag kündigen, andernfalls muss er in einem Streitfalle wegen in der Zwischenzeit erfolgter Kündigung auch noch den Rest des laufenden Monats vom Tage der Entlassung an entschädigen.“ So lautet der Rechtsspruch!

Die bescheidene Frage seitens des Prinzipals, ob der Angestellte ebenfalls ihm auf einen Monat zu kündigen habe, wird vom Richter verneint; der Dienstbote dürfe und könne auf 14 Tage kündigen.

Aus obigem Rechtsspruch erhellt klar und deutlich, dass der Grundgedanke, welcher ursprünglich zur Gründung der Schiedsgerichte führte, nämlich Rechtsschutz des Schwächern gegen den Stärkern, in das gerade Gegenteil umgeschlagen hat und zwar so, dass der ursprünglich Schwächere nun der Stärkere, dafür aber der ursprünglich Stärkere in dieser Beziehung völlig rechtlos geworden ist.

Sollte vielleicht diese Umwandlung darin ihren Grund haben, dass die Schiedsrichter und Obmänner, welche ja bekanntlich vom Volke gewählt werden, bei diesem wiederum ihre Stütze suchen für ihre eigene Stellung? — Sei dem wie ihm wolle; *Selbsthilfe* sei unsere Parole; die Mittel und Wege dazu lassen sich finden.

La question des jours de repos.

L'étude de la question des jours de repos des employés d'hôtels a été renvoyée à une commission spéciale, instituée par la Société Suisse des Hôteliers et cette circonstance précisément nous avait engagé jusqu'ici à n'en pas parler, tout au moins pas avant que la commission ait donné son préavis. Toutefois, un sociétaire, qui s'intéresse vivement à cette question, nous a prié de la soumettre à un débat public. Sans vouloir aucunement empiéter sur les attributions de la dite commission et dans le but unique d'exprimer notre opinion et celle de notre correspondant, nous prenons donc la liberté de formuler les quelques réflections qui suivent.

Il y a trois mois, les vues sur l'introduction de jours de repos selon un régime bien ordonné, étaient encore, parmi les employés d'hôtels, très divergentes, néanmoins certains indices autorisaient à croire que les vœux des employés se renfermeraient dans des limites forts restreintes et pourraient d'autant mieux obtenir un succès complet. En première ligne les intéressés se proposaient de renoncer d'emblée à réclamer des heures de repos supplémentaires pendant la haute saison; ils s'efforçaient aussi de faire ressortir qu'il ne convenait guère d'imposer aux hôteliers des sacrifices pécuniaires résultant de l'engagement d'un personnel supplémentaire. Il semblait aussi qu'envisageant sainement les choses on était finalement d'accord pour reconnaître que les revendications ne pouvaient viser en bloc *tous* les employés sans exception. L'impression que nous faisaient ces avis censés était décidément favorable; nous n'en avons été que plus surpris de la tournure que prend l'affaire depuis quelque temps. Quand on lit les résolutions prises à ce sujet par l'une des deux associations d'employés existant en Suisse, on est en droit de se demander si elles sont bien le résultat d'une étude approfondie de la question, d'une juste appréciation de conditions immuables dans le domaine de l'industrie hôtelière, car on exige sans façons, comme une chose toute simple, qu'il soit accordé à chaque employé d'hôtel une demi-journée de repos par semaine, de 2 heures après midi *jusqu'au lendemain à 6 heures du matin*, et de plus tous les 15 jours 1 ou 2 heures de la matinée du dimanche. Tout exagérée que soit cette demande en regard des vues énoncées *antérieurement*, elle perd cependant beaucoup de sa portée, si l'on envisage l'hypothèse à juste titre admissible que les pétitionnaires s'inspirent probablement de l'idée de cet avocat qui réclamait pour son client 100,000 francs de dommages-intérêts, aux fins de s'en voir adjuger 10,000 à tout le moins.

En effet, nous avons peine à croire qu'on ait négligé de se rendre compte des conditions dans lesquelles se présente la question des jours de repos en ce qui concerne les employés du sexe féminin, les apprentis et d'une manière générale le jeune personnel. Même le plus chaud partisan des jours de repos doit convenir qu'un patron assume envers le père de son apprenti une responsabilité qui porte sur d'autres points que sur la seule profession. On reconnaîtra en outre que pour le personnel féminin il faut des limites plus étroites que p. ex. pour un premier sommelier ou un concierge; enfin personne ne contestera sérieusement que le jeune personnel ne doive, sinon être complétement exclu du bénéfice