

Objektyp: **Issue**

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

Band (Jahr): **27 (1918)**

Heft 45

PDF erstellt am: **10.07.2024**

### **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.

**INSERATE:** Die einseitige Pettizelle oder deren Raum 40 Cts., für die Anzeigen ausländischen Ursprungs 50 Cts., Reklamen Fr. 1.25 per Pettizelle, für Reklamen ausländischen Ursprungs Fr. 1.50. — Bei Wiederholungen wird entsprechender Rabatt gewährt.  
**ABONNEMENT:** SCHWEIZ: Jährl. Fr. 12.—, halbjährl. Fr. 7.—, vierteljährlich Fr. 4.—, monatlich Fr. 1.50.  
Für das AUSLAND werden die Frankaturkosten in Zuschlag gebracht. Für Änderungen von Adressen ist eine Taxe von 30 Cts. zu entrichten.

**Organ und Eigentum des Schweizer Hotelier-Vereins**  
**Organe et Propriété de la Société Suisse des Hôtelières**  
Erscheint jeden Samstag | Siebenundzwanzigster Jahrgang | Parait tous les Samedis  
Vingt-septième Année

**ANNONCES:** La peltte ligne ou son espace 40 cts., pour les annonces provenant de l'étranger 50 cts., réclames fr. 1.25 par peltte ligne, réclames provenant de l'étranger fr. 1.50. Rebais proportionnel dans les cas de répétition de la même annonce.  
**ABONNEMENTS:** SUISSE: Douze mois fr. 12.—, six mois fr. 7.—, trois mois fr. 4.—, un mois fr. 1.50. Pour l'étranger, on complera en outre les frais d'affranchissement. Pour les changements d'adresse il est perçu une taxe de 30 centimes.

Postcheck- & Giro-Konto No. V, 85. | Redaktion und Expedition: Leonhardstrasse No. 10, Basel. | TÉLÉPHONE No. 2406. | Rédaction et Administration: Leonhardstrasse No. 10, Bâle. | Compte de chèques postaux No. V, 85.  
Verantwortlich für Redaktion und Herausgabe: E. Stigeler, Basel. | Druck: Schweizerische Verlags-Druckerei G. Böhm, Basel.



### Todes-Anzeige.

Den verehrlichen Vereinsmitgliedern machen wir hiemit die schmerzliche Mitteilung, dass unser Mitglied

#### Herr Otto Vonzou

Direktor des Hotel Bellevue au Lac, St. Moritz-Bad,

nach kurzer Krankheit, am 4. November im Alter von 51 Jahren gestorben ist.

Indem wir Ihnen hievon Kenntniss geben, bitten wir, das Heimgegangenen ein liebevolles Andenken zu bewahren.

Namens des Vorstandes:  
Der Präsident:  
Dr. O. Töndury.

### Zur Lage.

Der Reiseverkehr steht heute in der Meinung der Nachbarländer entschieden höher im Kurs als bei uns. Bei der gewaltigen Verschuldung, die dieser Krieg den grossen Kulturvölkern eingebracht, bei der Zertrümmerung von Handel und Industrie, dem Rückgang der Uprroduktion und dem daraus folgenden Versiegen wichtiger Verdienstsquellen hält man dort überall Ausschau nach neuen lukrativen Erwerbsmöglichkeiten, um den in diesen Kriegsjahren erlittenen Rückschlag, so gut und schnell es die Umstände gestatten, wiederum wettzumachen. In all diesen Plänen und Projekten spielt aber namentlich die Förderung und Entwicklung des Fremdenverkehrs eine grosse Rolle, von dessen Fruktifizierung im Interesse der Nationalwirtschaft sich heute fast alle Völker Resultate versprechen, wie man sie nur von einem Wirtschaftsfaktor ersten Ranges erwarten darf. Die diesbezüglichen Bestrebungen unserer Konkurrenzländer sind zu bekannt, als dass man darüber noch viele Worte verlieren müsste. In Frankreich sowohl wie in Deutschland und Italien, ja selbst im früher mehr negativ interessierten England sind heute vielfach mächtige Kräfte am Werk, den Reiseverkehr neu zu organisieren, seine Entwicklung, seinen Aufschwung nach der derzeitigen Depressionsperiode vorzubereiten. Wissenschaftliche Autoritäten, Schriftsteller und Parlamentarier unterstützen diesen Plänen, schmieden Waffen zur erfolgreichen Bestehung des Konkurrenzkampfes und selbst die Regierungen weisen dem Fremdenverkehr eine Stellung zu, die ihn ranglich in die erste Reihe der zu fördernden Industrien erhebt. Dabei ist man in allen massgebenden Kreisen insbesondere in dem Punkte einig, dass dem Reiseverkehr, gleich wie Handel und Industrie, die frühere Bewegungsfreiheit sogleich nach Friedensschluss wiederum zurückgegeben werden muss. Alle Beschränkungen namentlich im Beförderungs- und Ernährungswesen sollen nach dem Kriege ungesäumt fallen, den Wünschen und Anforderungen der Reisenden soll wie früher jede nur mögliche Rücksicht getragen werden. Weit über diese selbstverständlichen Ziele hinaus gehen aber die Postulate der staatliche Hilfsmassnahmen zugunsten der Hotelier, sowie auf Unterstützung der Auslandspropaganda durch Staatsmittel, wobei sogar die Forderung aufgestellt wird, bei Neuordnung der diplomatischen Vertretungen den Interessen des Reiseverkehrs in der Weise Rechnung zu tragen, dass den Konsulaten geeignete Mitarbeiter beigeordnet werden, um die Fremdenwerbung sachgemäss zu bearbeiten.

In der Schweiz hat sich der Reiseverkehr, soweit Staat und Behörden in Frage kommen, solche Anerkennung und Wertschätzung leider noch nicht zu verschaffen vermocht. Zwar hat die Förderung des Tourismus auch bei uns quasi einen offiziellen Anstrich erhalten, nachdem sich der Bund an der Finanzierung der Verkehrszentrale beteiligt — und man muss dem Bund diese Beteiligung hoch anrechnen —; allein dies ist nur erst ein erster kleiner

Schritt auf jener Bahn, die unserem Erwerbszweig die öffentliche Anerkennung sichern soll. Dass es da noch manche Vorurteile zu überwinden gilt, erhellt wohl am besten aus dem Bestreben unserer Behörden, den Fremdenzugang nach der Schweiz zu unterbinden und sodann aus gewissen Einschränkungen des Gastgewerbes, die in ihrer Kleinlichkeit und Rückständigkeit fast an mittelalterliche Zustände mit Sittengesetzen und Luxusverboten erinnern.

Indessen, der Reiseverkehr krankt bei uns nicht nur an Indifferenz der Behörden, sondern auch — wer sollte das glauben? — an Unpopularität bei breiten Schichten unserer Bevölkerung. Namentlich die Bauernsamen, die Arbeiterklassen und die konservativ gerichteten Kreise der gebildeten Welt sind unserem Fremdenwesen nie grün gewesen und heute auch schadenfroh genug, besonders der Hotelier ihre jetzige Krisis von Herzen zu gönnen, ganz unbekümmert darum, welche grosse nationale Werte dabei auf dem Spiele stehen. Es sind auch gerade diese «Hüter alter Traditionen», die fortgesetzt gegen den Fremdenverkehr, die Hotelindustrie agitieren, indem sie auf die Gefahren der Ueberfremdung hinweisen und dadurch Stimmung zu machen suchen, dass sie den Reiseverkehr als nachteilig für die Volksmoral hinstellen. Nun ist aber kein Beruf an sich moralisch oder unmoralisch und es ist ganz unerfindlich, warum die Hotelier — die hier als Angeklagte in Frage steht — unmoralischer sein soll, als andere Gewerbe; allein es gehört nun einmal in gewissen Kreisen zum guten Ton, über die Hotelindustrie loszuziehen, bloss weil sich angeblich in diesem Gewerbe viel leichter und müheloser Geld verdienen lässt als in andern Berufsarten. Dabei gehen die Hoteliers mit ihrem Personal lediglich ihrem Broterwerb nach, reichlich die Gewinnmarge der meisten Hotelunternehmern schon vor dem Kriege kaum aus, die investierten Kapitalien notdürftig zu verzinsen und hat auch die Hotelier sie nie auf Kosten des Volkes bereichert, wie dies vielen Grossunternehmern der Industrie, der Bankwelt und der Lebensmittelbeschaffung leider mit Fug und Recht nachgesagt werden könnte. Auch mit der Unmoralität der Trinkgelder, von der heute wieder Mal so grosses Geschrei gemacht wird, kann es keineswegs so schlimm stehen, wie manche Leute sich zu glauben anstellen, gibt es doch grosse Tiere auch unter den Parlamentariern, Wissenschaftlern, Bankiers etc. genug, die in Form von Täntelungen, Gratifikationen, Anerkennungen, Ehrengeschanken usw. Riesentrinkgelder einstreichen, ohne an ihrer Moral auch nur den geringsten Schaden zu nehmen.

Nein, die Hotelier, der Reiseverkehr sind keine unmoralischen Unternehmungsformen, können für die Volksmoral umso weniger gefährlich erscheinen, als die breiten Volksschichten mit den Fremden kaum in Berührung kommen und noch keine 2 Prozent unserer Bevölkerung im Hotelgewerbe Beschäftigung finden. Dagegen dürfen sowohl die Hotelier wie der Fremdenverkehr sich enorm wirtschaftlicher Resultate rühmen. Sie haben Jahrzehntlang das Wirtschaftsleben grosser Gegenden, ja ganzer Kantone aufrecht erhalten, überall reichen, ökonomischen Segen verbreitet und so dem Vaterland zehntausende wertvoller Arbeitskräfte erhalten, die ohne diese Verdienstquelle unserem Volkstum verloren gegangen wären. Es ist allerdings wahr, manche historische Stätte, manch idyllisch schöner Punkt unseres Landes mag durch den Fremdenbesuch profaniert worden sein; allein über allen ethischen, moralischen und kulturellen Motiven steht immerhin der Kampf ums Dasein. Das lässt sich nun einmal nicht ändern, wie der heutige Weltkonflikt wiederum zur Evidenz beweist, und solange es auf dieser Welt so etwas wie eine Menschheit geben wird, solange wird auch jedes tätige Volk diejenigen Hilfsquellen ausbeuten, die ihm zu Gebote stehen. Nun ist die Schweiz seit länger als einem Jahrhundert das internationale Fremdenparadies, keinem andern Land eignen Naturschönheiten in ähnlicher Fülle und Reichtum zu, kein Land besitzt soviel Anziehungspunkte, soviel natürlichen Reiz wie unsere Berg- und Gletscherwelt — kann es da also ein Verbrechen sein, diese Vorzüge zu Nutz und Frommen der Allgemeinheit auszubeten, soviel Kapital wie nur immer möglich daraus zu schlagen, um dadurch dem ganzen Volke ein schönes Los zu bereiten? Kein Vernünftiger wird verlangen, solche Naturschätze brachliegen zu lassen, es hiess denn, die Günst des Schicksals auf immer von sich weisen zu wol-

len. Arm an Bodenschätzen und Rohmaterialien wird unser Land und Volk auch in Zukunft in starkem Masse auf den Fremdenverkehr angewiesen sein, um zu leben; es ist dies der einzige Import, der uns wenig kostet, auf der andern Seite aber das Wirtschaftsleben durch hunderte von Kanälen speist und mit dazu beiträgt, die Sterilität unseres Grund und Bodens uns vergessen zu lassen. Nach dem Kriege mehr wie je müssen alle unsere Hilfsquellen ausgenutzt werden, wenn unser Volk dem neu einsetzenden Existenzkampf mit Aussicht auf Erfolg die Stirne bieten soll. Dazu gehört aber vor allem auch, in der Organisation des Reiseverkehrs nichts zu versäumen, denn diese Erwerbsquelle scheint wie keine andere dazu berufen, dereinst die wirtschaftlichen Wunden zu heilen, die der Weltkrieg uns geschlagen hat.

Mag auch der Fremdenverkehr heute in unserer öffentlichen Meinung niedrig im Kurse stehen, seine Resultate werden in wenig Jahren schon alle Widersacher zum Schweigen bringen.

### Angestellten-Fragen.

II.

#### Arbeitslosenfürsorge.

Die Generaldirektion der Union Helvetica reichte unterm 4. Oktober 1918 beim Schweiz. Volkswirtschaftsdepartement nachstehende Anträge zur Regelung der Arbeitslosenfürsorge ein:

Anträge:

1. Gesonderte Regelung der Fürsorge für das Gastwirtschaftsgewerbe.
  2. Die Kommission beauftragt dem Bundesrat, als wichtiges Mittel zur Linderung der Arbeitslosigkeit, sofortige, für die ganze Schweiz verbindliche Verkürzung der Arbeitszeit und Freizeitedingungen im Hotel- und Wirtschaftsgewerbe auf der Grundlage von:
    - a) wöchentlich ein ganzer freier Tag von 24 Stunden, nicht zu Ferien zusammenlegbar;
    - b) Festsetzung der maximalen Arbeits- bzw. Präsenzzeit auf 12 Stunden (mit Ausschluss der Essenszeiten);
    - c) wirksame Organisation der Kontrolle in engem Zusammenwirken mit den Berufsverbänden;
    - d) Ausnahmen sollen in ausgesprochenen Saisonbetrieben höchstens für einen Monat gemacht werden können (Reduktion auf einen halben Tag wöchentlich, dauernd von mittags 2 Uhr bis zum andern Morgen) unter der unbedingten Voraussetzung jedoch:
    - e) der bindenden Festsetzung des Ein- und Austritts für Saisonstellen schon bei Vertragsabschluss, vorbehaltlich wichtiger Gründe zur Vertragsauflösung;
    - f) des schriftlichen Vertragsabschlusses bei sämtlichen Anstellungen;
    - g) Gewährung eines Rechts auf Ferien (bezahlte) für mindestens 14 Tage im überjährigen Dienstverhältnis.
  3. Anspruch auf Arbeitslosenfürsorge haben Angestellte, welche länger als 1 Woche verdienstunfähig sind, wofür:
    - a) sie keine Gelegenheit zu anderweitiger Beschäftigung haben;
    - b) sie nicht offensichtlich in vorangegangenen Stellen hinreichend verdienten, um für die beschäftigungslosen Wartezeiten Rücklagen zu machen;
    - c) sie nicht schon bisher nur während einer Saison im Jahr der Hotel- oder Wirtschaftsarbeit nachgingen.
  4. Die maximale Leistungsdauer an arbeitslose Angestellte beträgt pro Jahr 60 Tage mit einer täglichen Entschädigung von Fr. 6.—.
- Für die Zeit obligatorischen Militärdienstes während der ganzen Dauer dieses Dienstes einen täglichen Zuschuss von 3 Fr.
5. Im Falle von eigentlichen Betriebseinstellungen (Infolge von Zweckfremdung des Hauses, Schliessung von Küchenbetrieben wegen der Ernährungsschwierigkeiten und aus andern ähnlichen Gründen mit Ausnahme von Zwangsliquidationen) hat der entlassene Angestellte über seine gesetzliche Kündigungsfrist hinaus Anspruch auf die obigen Leistungen bis zu seiner Wiederbeschäftigung, im Maximum für 60 Tage innerhalb eines Jahres.
  6. Wird die Annahme zweckmässiger Arbeit durch einen Fürsorgeberechtigten verweigert, so wird die Leistung entzogen; ebenso wird missbräuchliche Inanspruchnahme strafrechtlich verfolgt.
  7. Die Kosten werden zwischen Bund und Kantonen je zur Hälfte geteilt, wobei den Kantonen das Regressrecht bis zur Hälfte ihrer Leistung auf die Gemeinden und event. auch auf die Betriebsinhaber zusteht. Im Falle von Ziffer 5 hat der betreffende Betriebsinhaber die Hälfte der Fürsorgeleistung aus eigenen Mitteln zu tragen.
  8. Mit der Entlassung und Würdigung der Fürsorgeansprüche, sowie mit der Bestimmung des Tages, von dem ab die Leistung läuft, wird eine Zentralstelle beauftragt, die von den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im schweizerischen Hotel- und Wirtschaftsgewerbe unter Aufsicht des Volkswirtschaftsdepartements organisiert wird. Diese Zentralstelle kann vorbehaltlich der Zustimmung der Verbände am Sitz eines solchen Verbandes bestehen.
  9. Die unmittelbare Aufsicht führt eine paritätische Kommission von 7 Mitgliedern unter dem Vorsitz eines neutralen Obmannes. Die 6 Beisitzer

werden auf Vorschlag der beteiligten Verbände je zur Hälfte aus Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestellt.

9. Diese Kommission entscheidet Rekurse gegen Verfügungen der Zentralstelle endgültig. Darüber hinaus hat sie die Aufgabe zu prüfen und die notwendigen Vorkehrungen zu treffen im Sinne:
    - a) der Organisation des ausserberuflichen Arbeitersersatzes, wenn die Arbeitslosigkeit, zumal im Winter, grössere Ausdehnung annimmt,
    - b) der wirksamsten Organisation und Zusammenfassung der gastwirtschaftlichen Stellenvermittlung, unter Beiziehung der Berufsverbände und der dadurch entstehenden Kosten,
    - c) einer Vorbereitung von Normen für eine solidarische Sicherstellung der Lohnansprüche des Hotel- und Wirtschaftspersonals im Falle von schweizerischen Militärdiensten,
    - d) überhaupt alle Vorkehrungen zu studieren und vorzubereiten, welche temporär und dauernd die Arbeitsverhältnisse in diesem Berufe stabilisieren können,
    - e) des Studiums einer Arbeitslosenversicherung auf genossenschaftlicher Grundlage durch gemeinsame Institution der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisation.
- Die Kosten der Zentralstelle und der Kommission trägt der Bund.

10. Jeder im Gastwirtschaftsgewerbe regelmässige Angestellte männlichen und weiblichen Geschlechtes erhält ein Arbeitszeugnis, das für jede innegehaltene Stelle der Betriebsinhaber bei Strafe folge im Unterlassungsfalle einzutragen hat:

- a) Datum des Ein- und Austritts,
  - b) Charakter der eingenommenen Stelle,
  - c) der bezahlte Monatslohn.
- Diese Bescheinigung ersetzt die Zeugnisse nicht, sondern soll lediglich zur Erleichterung der Arbeit der Zentralstelle und der Aufschlagskommission dienen.
11. Die Arbeitslosenfürsorge im Sinne dieses Beschlusses darf nicht als Armensache behandelt werden.

III.

#### Lohnreform und Trinkgeldablösung.

Im nachstehenden bringen wir die Eingabe der Personalverbände betr. Lohnreform und Trinkgeldablösung, möchten dabei jedoch feststellen, dass die vom 24. September datierte, mit den Unterschriften sämtlicher Personalvereine versehene Eingabe in der definitiven Form vom Lohnreform und Versteinerung offiziell erst am 30. Oktober abh in zuzug.

Luzern, 24. Sept. 1918.

An den Schweizer Hotelier-Verein und an den Schweizer Wirt-Verein.

Hochgeachtete Herren!

Nachdem Ihnen zur vorläufigen Kenntnisnahme bereits anfangs Juli die Vorschläge der Union Helvetica zur Lohnreform zur Kenntnis gebracht wurden, beehren sich die unterzeichneten Verbände von Hotel- und Wirtschaftsangeestellten, Ihnen als gemeinsame Begehren in der Lohnfrage und in den Punkten in Verbindung stehenden weiteren Punkten nachfolgende Postulate zu unterbreiten. Wir verbinden damit die Bitte, es möchte ohne Verzug in die konferenzielle Behandlung dieser Vorschläge eingetreten werden. Vertreter der sämtlichen unterzeichneten Verbände sind am 18. September in Bern zusammengetreten und haben den Lohnausschuss gebildet, der die ganze Sache bis zur Erledigung namens der unterzeichneten Verbände zu vertreten haben wird. Dieser Lohnausschuss hat die Vorlage der Union Helvetica in verschiedenen Punkten noch abgeändert bzw. ergänzt.

Der Krieg mit seinen lebensverändernden Folgen und seinem gewaltigen Rückgang der Trinkgeldeinnahmen im Gastwirtschaftsgewerbe hat diese Lohnbewegung geschaffen. Schon im Sommer und Herbst 1915 belassens sich die Sektionen der Union Helvetica mit dieser Frage, und in der Konferenz der Schweizersektionen vom 25. Mai 1916 in Olten wurde die Notwendigkeit einer grosszügigen Lohnreform im Hotelgewerbe neuerdings unterstrichen. Zahlreiche Lohnherabsetzungen waren bekannt geworden. Eine Korrektur erfolgte nicht, obgleich in dieser Zeit bereits eine Aufwärtsbewegung der Löhne begonnen hatte. Die Lebenshaltung wurde rapid verteuert, auch wenn wir billigerweise in Betracht ziehen, dass infolge der Hausgemeinschaft ein Teil der Teuerung zu Lasten der Arbeitgebers war. Besonders verschlimmert wurde die Situation, weil die Saisons immer kürzer wurden und für die verkürzte Trinkgeld-Einnahme, die notwendige Lohnleihe für den Angestellten ist, niemand Ersatz leisten wollte oder konnte. In Olten sind neun Sektionen beauftragt worden, neue Lohnanforderungen einzubringen und je einen Vertreter in eine sogen. Neuenkommission zu delegieren, welche das Geschäft vorzubereiten hatte. Während diese Vorarbeit vor sich ging, setzte im Verbandsorgan eine intensive publizistische Aufklärungsarbeit ein, zum Zwecke, die Absichten in Personalreisen abzuklären. Ende August 1917 genehmigte in den Grundzügen die Generaldirektion eine umfangreiche Denkschrift des Zentralbureaus, und die vorstehend erwähnte Neuenkommission hat in ihrer Sitzung vom 17. September 1917 folgenden Beschluss gefasst:

#### Die Neuenkommission der Union Helvetica

Nach Studium eines reichen Materials zur Lohnfrage des Hotelpersonals und nach Anhörung eines Referates des Generalsekretärs, nach siebenstündiger Beratung, in der Erwägung, dass das Endziel jeder Lohnbewegung der Hotelangestellten die Trinkgeldbeschaffung sein muss, damit der Angestellte seinen Arbeitslohn nicht von der Gnade des Gastes empfangt, sondern ihm gewährt wird von seinem rechtlich verantwortlichen Prinzipal, dass dieses Endziel zurzeit nicht erreichbar ist, dass aber die vorläufige Lösung nichts bringen darf, was der Erreichung dieses Endziels im Wege steht.





# Hôtelier

Suisse française, 38 ans,  
**cherche Direction**  
 pour après guerre ou de suite.  
 Pourrait éventuellement  
 s'intéresser.  
 Offres à H. Dénéreaz,  
 Gryon s. Bex. 2937

## Eierprodukte

echte chinesische, getrocknete,  
 in kleinen Packetchen, in den  
 Sorten:  
**Hühnerweiss**  
**Hühnergelb**  
**Vollei**

## Pflaumen

kalifornische, schwarzblanke,  
 in Kisten à netto 25 Kg.  
 Originalgewicht

## Weinbeeren

Denia „Montfort“

## Malagatrauben

„Suroouches“ und „Choix“

## Kandia-Weinbeeren

entstehl. bester Ersatz für  
 Rosinen

## Aprikosen-Mark

(pulpes d'abricots) in Biotischen  
 à 6 Kg., bester Ersatz für  
 Marmelade und Konfitüre

## Haselnüsse

in Schalen, Ia. vollkernige

## Erdnüsse

3-4 kernige, spanische

## Zimmt

rein gemahlen, in  
 kleinen Packetchen

## Nelken

rein gemahlen, in  
 kleinen Packetchen

## Feigenkaffee

offen, garantiert rein

## Schokoladepulver

„Ringmarke“

## Kochschokolade

in Tabletten, „Ringmarke“

## Kakaopulver

soluble, „Ringmarke“

## Puddingpulver

assortiert, in 4 Aromas

## Backpulver

## Sardinen

## Fleischkonserven

mit und ohne Gemüse

## Fleischpasteten

## Kastanienmehl

fein gemahlen

## Kanariensaatbackmehl

## Kastanienmehl

— Darismehl  
 Mischung

## Suppenmehle

in Paketen à 250-500 Gramm

## Kristallsoda

## Tee

gute indische Mischung,  
 in kleinen Packetchen

## Lindenblüten

offen und in Packetchen

## Kamillenblüten

offen und in Packetchen

## Vanille Bourbon

extra, givree, in Stangen, offen  
 und in Packetchen, 15/17 cm,  
 18/19 cm, 20/21 cm, in Bäch-  
 sen à 7 und 9 Kg., und in  
 Kisten à 20 Kg.

## Waschseife

mit 30% Fettgehalt

## Zündhölzer

P 4302 G  
 schwedische, paraffinierte,  
 „Diamant“

## Schwefelzündhölzer

kaufen Sie billig und in guter  
 Qualität bei

## Charles Osterwalder

St. Gallen  
 Telephone No. 935. 5374

Verlangen Sie meine letzte  
 Preisliste unter Bezug-  
 nahme auf dieses Inserat.

## Allumettes

**Suèdoises**  
 véritables „Jonkoping“  
 en caisses de 500 paquets  
 ou en détail  
 chez

## O. LÉGERET

MONTREUX  
 Dénrées coloniales en gros  
 Droguerie, Vins et Liqueurs

# HOTEL A VENDRE.

Premier hôtel de la ville, séjour  
 et passage, confort moderne.  
**Café-Restaurant en vogue.**  
**Bâtiment à l'état de neuf. Situation**  
**de prem. ordre. Clientèle**  
**assurée. Occasion unique de**  
**toute garantie pour amateur**  
**sérieux. S'adr. sous P 6679 F**  
**à Publicitas S. A., Fribourg.**

**Wünschen Sie mühelos**

# Wird Geld

zu erlangen, dann bestellen Sie  
**Schweizer. Prämien-Obligationen der Typographia Bern**

Jedes dieser Lose wird zurückbezahlt entweder mit einem Haupttreffer von  
 Fr. 50,000, 30,000, 20,000, 10,000, 5,000, 2,000,  
 1,000, 500, 200, 100, 50, 20, 10, 5, 2, 1, 0.50, 0.20, 0.10, 0.05, 0.02, 0.01, 0.005, 0.002, 0.001.  
 Insgesamt 150,000 Treffer im Gesamtbetrag von Fr. 3,028,970

**Wir garantieren 7 grössere Gewinne**

Jedem Besitzer einer ganzen gezogenen Serie = 30 Lose inners der ersten 28  
 Ziehungen. Es muss somit jeder Besitzer einer ausgelosten Serie in den ersten  
 7 Jahren garant. 7 grössere Gewinne u. natürlich 28 Rückzahlungen à Fr. 0.20 erzielen.

**Bankeffekten- u. Kommissionshaus A.-G. Bern** Monbijoustrasse 15 • Tel. 43 30  
 • Postbeckenstrasse 11/13/191

**Bestellbuchen** gef. ausfüllen und frankiert einsenden an  
 Bestellschreiberei A.-G. Bern, Monbijoustrasse 15.  
 Hiermit bestelle ich ..... Stück Typographia-Obligationen à Fr. 10  
 ..... Stück komplette Serie (je 30 Lose) à Fr. 300  
 gegen Barzahlung — gegen monatliche Zahlungen à Fr. 5.— oder Fr. 10.—  
 (in Konto-Korrent-Rechnung). Die Einzahlungen erfolgen auf Ihr Postcheck-  
 konto — persönlich an Ihrem Schalter — ziehen Sie per Nachnahme ein.  
 Genaue Adresse: .....

## SOCIÉTÉ GÉNEVOISE

### D'INSTRUMENTS DE PHYSIQUE

8, Rue des Vieux-Grenadiers GENÈVE Rue des Vieux-Grenadiers, 8

# MACHINES A FROID ET A GLACE

(O. F. 2158 G.)

1500 Installations 40 années d'expérience

## Gesucht

für altrenommiertes, auch zur Kriegszeit bestfrequentiertes Saison-  
 geschäft an erstklassigem Fremdenplatz in Graubünden

## Direktor mit Einlage

Verkauf nicht ausgeschlossen. Offerten unter Chiffre M. R. 3929  
 an die Ann.-Abteilung der Schweizer Hotel-Revue, Basel.

## VILLENEUVE 1917

Mise en vente de 2000 bouteilles env.  
 à fr. 2.50

Excellente récolte de la propriété de M. Ch. - F.  
 Buttiaz, Alexandra Grand Hôtel, à Lausanne, à qui  
 l'on peut adresser les commandes. 2935

## Zu verkaufen.

Wir haben eine grosse Anzahl kleinere und grössere, sowie erstklassige, modern eingerichtete, altbekannte und bestrenommierte

# Hotels

(Jahres- u. Saisons-geschäfte) sowie

**Gasthöfe, Pensionen, Cafés, Restaurants**  
 in der ganzen Schweiz, zu ausserordentlich günstigen Bedingungen zu verkaufen. Nie wiederkehrende Kaufs-  
 gelegenheit!

**Schweiz. Hotel-Industrie**  
**G. Kuhn-Elschacker**  
**Zürich**  
 106 Bahnhofstrasse 106.

Erstes und ältestes Spezial-  
 Bureau dieser Branche.

Gute, preiswürdige Objekte  
 werden stets zum Verkauf  
 in Auftrag genommen.

Strengreellou, gewissenhafte  
 Vermittlung. 2858  
 Feinste Referenzen.

# ETO

feinste fertige

## Salat-Sauce

Vollendet im Geschmack,  
 Praktisch und preiswert.  
 Begutachtet von kantonalen  
 Anstalten, Militärbehörden  
 und Hotels I. Ranges.

Alleinige Fabrikanten:  
**Schneider & Gräbener**  
 Nahrungsmittelfabrik  
**Wattwil** (Toggenburg).  
 General-Vertrieb:  
**P. Hotz-Doerr, Zürich 6.**

## Gloset-Rollen

# PAPIER W.-C.

## krepp

Ire qual., en rouleaux à 900 gr  
 net, Fr. 1.— par quantités,  
 autant qu'il y aura Stock.

**W. Galli, Zurich 2**  
 Gotthardstrasse 51. 2931

Besorge Darlehen. Näheres:  
 Postgarteke No. 451, St. Gallen.

## Biscuits, Waffeln

(mit und ohne Brotkarte  
 erhältlich),

## Tafel- u. Backkunstthong

## Trockengemüse Julienne

(für Suppen- u. Eintöpfe),

## Backpulver

offen und in Düten  
 mit und ohne Aroma,

## Vanille-Aroma

(Ersatz für Vanille-Zucker),

## Pudding- und Crèmepulver

in Schachteln von 5 Aroma  
 sortiert,

## Vanille-Crèmepulver

offen,

## Triebsalz, Natron,

## Hühner-Eiweiss, Vollei

## und Eigelb

liefert zu vorteilhaften Preisen

**Aug. Peter,**  
 Biscuits- und Waffeln-Fabrik  
 Dietikon.

# ESCHER WYSS & C<sup>IE</sup>

## Zürich

# Eis- und Kühl-Anlagen

2631 48/18



**Brennholz-Kreissägeblätter**  
 500, 550, 600, 650 und 700 mm  
 Blattdurchmesser, sowie  
**Brennholz-Kreissägen**  
 in kräftiger Konstruktion  
 liefern sofort ab Lager

**Rud. Brenner & Cie., Basel**  
 Konstruktionswerkstätte  
 Gegründet 1846 \* Telephone No. 1368 und 5091

## • Kaffee •

Fremden- und Angestellten-Mischungen, roh, geröstet  
 oder gemahlen, offeriert das Hotelspezialhaus

**Ed. Widmer & Co.,** Hängingstr. 17, Zürich 1  
 Kaffee-Import \* Kaffee-Grossrösterer 2851  
 Mitglied des Syndicat SISBA der SSS. - Telephone H. 2950.

## 75% Ersparnis

flüssigen Eiweiss (Sanovol)

machen Sie bei Verwendung  
 des garantiert reinen, nähr-  
 kräftigen, leicht verdaulichen  
**SANOVOL** ist stets gebrauchsfertig und  
 lässt sich vorzüglich zu Schnee  
 schlagen, ohne Zusatz von frischem Hühner-  
 ei.  
**Ein Versuch wird Sie überzeugen!**

Probeflaschen von 1 Liter Inhalt à Fr. 3.30 inkl. Glas, franko Zürich.  
**Chemisches Laborator. Dr. Klett & Weigel**  
 (Za. 2704 g) Zürich, Hofackerstrasse 11. 3267

## LA REINE DES SAUCES POUR SALADES

5591 c'est P 1700 M

# LA SANS-PAREILLE

sans carte de grassee. Produit de prem. ordre, garanti naturel.  
**Unique pour remplacer l'huile.**  
**Dépot général: O. Légeret, Montreux.**

## Glacé de viande

## Fleisch-Extrakt

in kleinen u. grossen Quantitäten,  
 kauft 2921

**Grande Droguerie Suisse,**  
 Genf. Off. mit Muster und Preis.

## Cigaretten

Preis für 1000 Stück:

Sport, 10er	Fr. 22.—
Sürine	" 24.—
Aïram	" 27.—
Russen Nr. 6	" 29.—
" 3	" 39.—

sowie Araks, Laurens u.  
 englische Cigaretten.

Versand franko gegen Nach-  
 nahme, mit Preisliste W. Nr. 2.  
 Gross Auswahl in Cigar-  
 ren, Stumpen u. Vir-  
 ginia. 2917

**Friedrich Isler**  
 Hauptstrasse 128  
 Kreuzlingen.

## Hotel- & Restaurant- Buchführung

Amerikanisches System Frisch.

Lehre amerikanische Buchführung  
 nach meinem bewährten System durch  
 Unterrichtsbriefe. Hunderte von An-  
 erkennungsdiplomen. Garantie für  
 den Erfolg. Verlangen Sie gratis-  
 prospekt, Prima Referenzen. Sichten  
 auch selbst in Hotels und Restau-  
 rant-Buchführung ein, auf Wunsch  
 des Systems des Schweizer Ho-  
 teller-Vereins. Ordre verpackte  
 Bücher. Geben auch nach auswärts.

Alle Geschäftsbücher für  
 Hotels ab Lager.

**H. Frisch, Zürich 1**  
 Bücherexperte 2650  
 Ältestes Spezialbureau der Schweiz.

## Conserves

de Tomates, Fruits,  
 Légumes et Viande.  
 Sardines à l'huile (1<sup>er</sup> choix).

# Volailles

Expédition prompte et soignée.  
 Se recommandent

**P. Obrist, Comestibles**  
 à BALE. 2937  
 TÉLÉPHONE 2846.

# ESCHER WYSS & C<sup>IE</sup>

## Zürich

# Eis- und Kühl-Anlagen

2631 48/18

## Kartentfreie Mehle:

Darismehl  
 Bohnenmehl  
 Kanariensaatmehl  
 Kastanienmehl  
 Erbsenmehl  
 Pudding- u. Crèmepulver,  
 sodann (O. F. 899 S.).

## Mandelnkerne Ia

## Zimmt, Nelken

## Pfefferersatz

## Paprika

## Trockengemüse Ia

(Holländ. Julienne)  
 hat stetsfort zu Tagespreisen ab-  
 zugeben.

Man verlange Preisliste.

**Josef Meienhofer**  
 Colonialwaren  
 St. Gallen W. 4136

Questions d'employés.

Réforme des salaires et abolition du pourboire. Ci-après nous publions la requête des Associations du personnel hôtelier au sujet de la réforme des salaires et de l'abolition du pourboire. Nous constatons à cette occasion que la requête datée du 24 Septembre d'instinct signée n'est parvenue à la Direction de la Société Suisse des Hôteliers que le 20 Octobre.

Lucerne, le 24 Septembre 1918. A la Société Suisse des Hôteliers et la Société Suisse des Restaurateurs.

Messieurs, Après que vous avez reçu connaissance, déjà au commencement de Juillet, des propositions présentées par l'Union Helvétique en vue d'une réforme des salaires, les sociétés d'employés d'hôtel et de restaurant soussignées ont l'honneur de vous soumettre, à titre de revendications communes, les propositions ci-dessus, dans lesquelles nous exprimons et concernant certains autres points qui s'y rattachent. Nous exprimons en même temps le vœu que les conférences dans lesquelles seront traités ces postulats soient organisées sans retard. Des représentants de toutes les sociétés soussignées se sont réunis à Berne le 18 Septembre et ont nommé un comité des salaires, avec mandat de prendre toute l'affaire en main et de s'en occuper jusqu'à ce qu'elle soit définitivement réglée. Ce comité a encore modifié ou complété sur plusieurs points le projet de l'Union Helvétique.

La guerre, qui a entraîné la cherté de la vie et une forte diminution des pourboires dans les hôtels, est la cause de la campagne entreprise en vue d'une amélioration des pourboires. Déjà pendant l'été et l'automne de 1915, les sections de l'Union Helvétique se sont occupées de cette question et, dans la conférence des sections suisses tenue le 25 Mai 1916, on a de nouveau vivement insisté sur la nécessité d'une profonde réforme des salaires dans l'industrie hôtelière. On avait connaissance de nombreuses réductions de salaire. Il n'y fut pas porté remède, quoique dans quelques professions l'amélioration nécessaire eût été commentée. Les employés souffrirent trop du enrichissement de la vie, bien qu'ils n'insistent équitablement compte du fait qu'il était en partie à la charge de l'employeur. La situation s'aggrava surtout parce que les salaires furent toujours et parce que personnel ne voulait ou ne pouvait compenser les pertes résultant de la diminution des pourboires qui cependant forment une partie essentielle du salaire des employés. A Otten, neuf sections furent chargées d'élaborer de nouveaux projets de tarif des salaires et de désigner chacune un représentant dans une commission, dite commission des neuf, qui devait faire les travaux préliminaires. Pendant qu'elle était à l'œuvre, notre Journal publia de nombreux articles destinés à éclaircir l'opinion des milieux du personnel. A la fin d'Avril 1917, la Direction générale approuva les grandes lignes d'un mémoire très complet du Bureau central, et la commission des neuf, dans sa séance du 17 Septembre 1917 discuta à fond toute la question et prit la décision suivante:

La Commission des neuf de l'Union Helvétique. Après avoir étudié, à l'aide de nombreux matériaux, la question des salaires du personnel des hôtels et entendu l'exposé du secrétaire général; après une discussion qui a duré 7 heures d'horloge, considérant:

- 1) que le but final de toute campagne en faveur de l'amélioration des salaires des employés d'hôtel doit être l'abolition du pourboire; l'employé ne touche pas le produit de son travail par la grâce des hôtes, mais le reçoit de son patron légalement responsable;
2) que ce but final ne saurait être atteint aujourd'hui, mais que la solution à intervenir ne doit rien créer qui puisse mettre obstacle à la réalisation future de cette revendication;
3) qu'on doit pour le moment se borner à chercher une solution pour les employés des hôtels et des restaurants d'hôtel, y compris le personnel féminin de ces établissements;
4) qu'ayant donné le peu de clarté qui régnait dans ces questions de salaire et l'influence funeste des pourboires sur l'union du personnel, on doit se demander si le personnel est assez fort pour pouvoir entreprendre cette campagne avec espoir de succès, mais que la commission des neuf peut offrir un complément à la campagne en vue du bon vouloir et la discipline de tous les employés; que la campagne ne doit pas être menée dans un but de politique sociale extrême, mais veut simplement réaliser les améliorations exigées par les circonstances actuelles dans les conditions de la vie économique et morale des employés d'hôtels, et que par conséquent la commission des neuf peut espérer que ses propositions seront bien favorablement accueillies par les patrons bien intentionnés, par le législateur et par le public voyageur; la Conférence soumet aux sections les propositions ci-après:
1) Un tarif des salaires minima sera établi et adopté pour toutes les catégories d'employés, y compris celles du personnel féminin, et sera aussi peu gradué que possible.
2) En même temps, toutes les démarches possibles seront faites pour obtenir que non seulement les salaires minima, mais tous les appointements soient relevés, vu la cherté de la vie, de 15 à 20%.
3) Les pourboires seront remplacés, comme charge à supporter uniformément par les hôtels et en vue d'une répartition plus juste entre les employés, par un supplément à ajouter sur les comptes d'hôtel et dont le montant restera à déterminer. Ce supplément ne sera pas la propriété de l'hôtelier. L'encaissement et l'administration seront encore à régler. Les droits du personnel sur ce supplément ne seront pas fixés en pourcentage, mais pour chaque établissement, mais ils seront déterminés par catégorie conformément à un mode de distribution, qui sera le même partout. Les hôtes doivent être informés par des explications et au moyen d'une inscription sur la note, à s'abstenir de donner individuellement des pourboires. Les employés qui acceptent quand même des pourboires et les garderont pour eux seront l'objet de mesures sévères à prendre par la Société.
4) Pour peu que cela soit possible, la Société des hôteliers et celle des employés devront s'entendre pour créer un Office des tarifs, qui aura un droit de contrôle dans les questions de salaires et un pouvoir disciplinaire pour la répression des contraventions.

- 5) Il sera demandé au législateur:
a) d'interdire d'engager du personnel sans salaire fixe;
b) d'interdire d'encourager des employés à rétribuer eux-mêmes d'autres employés qui leur sont subordonnés;
c) d'interdire aux établissements de se faire payer des redevances par des employés;
d) d'imposer à chaque hôtelier et restaurateur l'obligation de porter la somme des déshors un taux pour cent pour le service et à tenir une comptabilité distincte aussi bien pour ces suppléments que pour son compte de salaires;
e) de prescrire que les suppléments appartiennent au personnel;
f) d'accorder une protection légale à l'Office mixte des tarifs et à ses prérogatives, subsidiairement de créer un bureau officiel des tarifs;
g) de prévoir la répression des contraventions commises par des employés.
6) Ces dispositions doivent être déclarées conditions obligatoires des rapports futurs entre employés et patrons. Si contre toute attente, des patrons ou des employés transgressaient les principes énoncés ci-dessus, la Direction générale doit être autorisée à employer tous les moyens dont elle dispose pour faire respecter ces principes, au besoin même en exerçant une contrainte; il faut, si les propositions sont adoptées, que tout ouvrier professionnel digne de ce nom considère comme un déshonneur de travailler avec des collègues qui foulent aux pieds le tarif et les conventions.
7) On doit accorder à la Direction générale tous les crédits nécessaires pour mener la campagne à bonne fin et les membres du l'Union Helvétique doivent se déclarer d'accord qu'elle obtienne aussi, au besoin, une cotisation supplémentaire qui n'est pas indispensable pour assurer le succès.

Cette décision a été communiquée à tous les membres de l'Union Helvétique par un circulaire expliquée dans le journal. Elle a donné lieu à une vive discussion dans les sections. En Octobre, le vote dans les sections de la Suisse concernant les décisions ci-dessus a donné les résultats suivants: Bulletins déjoints 2773; bulletins tendus 2046, soit le 74%. Les membres établis et les directeurs pouvaient s'abstenir de voter. Toutes les catégories de personnel représentées dans l'Union Helvétique ont pris part au vote dans une forte proportion; la plus forte participation est celle des cuisiniers par 79% et ensuite celle des sommeliers par 68%. Le projet de la Commission des neuf a été adopté dans son ensemble à une écrasante majorité; il n'y eut guère que le 5% de tous les votants qui se prononcèrent contre le projet.

Le 6 Novembre 1917 ont lieu à Lucerne la dernière conférence des sections suisses, qui à son tour approuva, après mûre discussion, la base adoptée. Par la suite, les autres Sociétés soussignées ont collaboré aux travaux préliminaires et, vu l'insurmontable nécessité d'une amélioration de la situation, elles ont adhéré à la manière de voir de l'Union Helvétique. Le projet a été également discuté dans des séances de commission et il a finalement été arrêté dans la teneur qui vous est aujourd'hui soumise. Tout a été fait, dans la mesure du possible, pour donner satisfaction à l'expression des opinions et des légitimes espérances du personnel des hôtels.

Dans l'espoir que, nonobstant les temps critiques que nous traversons, on arrivera très prochainement à trouver une solution satisfaisante aux problèmes que nous abordons maintenant l'exposé de nos demandes:
I. Les bases de la réforme des salaires.

La tâche à accomplir comprend deux parties principales, savoir: le tarif des salaires minima et l'abolition des pourboires moyennant indemnité. Deux tâches sont donc à accomplir:
1) le tarif 1 pour le personnel à appointements fixes, et
2) le tarif 2 pour le personnel du service (avec tarif au supplément pour le service).
Ces deux tarifs forment un tout.

Les propositions faites peuvent être inscrites dans un contrat collectif de travail à passer entre les sociétés d'employés, d'une part, et les sociétés de patrons, d'autre part. Le contrat serait conclu pour 3 ou 4 ou 5 ans au plus et conserverait toujours sa validité pour une nouvelle année s'il n'était pas résilié avec avertissement préalable de 6 mois. Si on parvient à conclure le contrat, il faudrait, vu le grand nombre d'employés et d'employeurs non organisés, demander aux autorités fédérales de l'approuver en le déclarant généralement obligatoire, comme cela s'est fait dans l'industrie de la broderie. Un Office mixte des tarifs, qui aurait le droit d'exercer un certain contrôle et posséderait certaines compétences disciplinaires, statuerait, selon sa libre appréciation, toutes les fois qu'une clause du contrat ne serait pas assez précise ou que son application serait manifestement contraire à l'équité. Des regards pour la situation financière d'un établissement n'autorisent cependant pas à dispenser du paiement des salaires minima du tarif.

Les propositions faites peuvent être inscrites dans un contrat collectif de travail à passer entre les sociétés d'employés, d'une part, et les sociétés de patrons, d'autre part. Le contrat serait conclu pour 3 ou 4 ou 5 ans au plus et conserverait toujours sa validité pour une nouvelle année s'il n'était pas résilié avec avertissement préalable de 6 mois. Si on parvient à conclure le contrat, il faudrait, vu le grand nombre d'employés et d'employeurs non organisés, demander aux autorités fédérales de l'approuver en le déclarant généralement obligatoire, comme cela s'est fait dans l'industrie de la broderie. Un Office mixte des tarifs, qui aurait le droit d'exercer un certain contrôle et posséderait certaines compétences disciplinaires, statuerait, selon sa libre appréciation, toutes les fois qu'une clause du contrat ne serait pas assez précise ou que son application serait manifestement contraire à l'équité. Des regards pour la situation financière d'un établissement n'autorisent cependant pas à dispenser du paiement des salaires minima du tarif.

La réforme ne s'étend pas au moment qu'aux hôtels et aux restaurants d'hôtel proprement dits, en tant qu'il s'agit de personnel du service; nous évitons toutefois de nous livrer par une déclaration y relative, afin de laisser aux restaurants ordinaires la possibilité d'adopter aussi le système que nous prévoyons et afin de préparer le terrain en vue d'une abolition des bonnemens sur toute la ligne. L'échelle de base est formée au moyen des salaires pour engagements à l'année. Les établissements dont il s'agit sont ceux qui, règle générale, occupent leur personnel en service payé pendant au moins 280 jours de l'année. Lorsqu'un de ces établissements devra engager des employés auxiliaires pendant la haute saison, il leur paiera les salaires prévus pour le personnel de saison. Une échelle spéciale pour engagements de saison ne serait pas pratique; il en est de même du système de salaire en bloc peut-être encore en usage pour places de saison. C'est pourquoi nous prévoyons deux suppléments exprimés en tant pour cent, à ajouter à l'échelle de base et qui seront d'autant plus élevés que la saison est plus courte.

La durée des engagements de saison doit être à l'avance fixée d'une manière obligatoire pour les deux parties, afin qu'elles s'entendent quant au moment quand le service commencera et quand il finira, ce qui naturellement empêche pas qu'à l'expiration de la validité du contrat celle-ci ne puisse être prolongée si des circonstances quelconques le justifient. Afin d'éviter des lacunes dans l'application des tarifs et de prévenir autant que possible les abus, il faut délimiter clairement les différents degrés du personnel et réunir des degrés de même espèce en une même prescription de tarif. S'il existait jusque-là des différences dans le salaire, elles disparaîtront d'elles-mêmes dans la pratique. Il faut veiller à ce que des employés qui, de par leurs occupations, appartiennent à un degré plus élevé ne se laissent pas classer dans un rang inférieur et ne continuent pas ainsi à l'abaissement des salaires. Il est évident que chacun doit avoir ses certificats pour un degré pour lequel le salaire minimum n'a pas été payé au titulaire. Des employés ne doivent pas se donner des titres auxquels ils n'ont pas droit. Dans un établissement où un employé remplit des fonctions qui incombent à un personnel de différents degrés, il a droit, règle générale, au maximum de salaire de ces degrés. Les directeurs et directrices, de même que les barkeeper, ne sont pas prévus dans le tarif, parce que leurs conditions d'engagement sont réglées très différemment par des contrats. Il va toutefois sans dire que si ces désignations n'étaient manifestement employées que pour éluder le tarif, l'Office des tarifs doit pouvoir déclarer ceux-ci applicables aussi à ces personnes. Dans les cas où des employés ont émoussés le vœu que les employés astreints au service militaire aient droit à une partie de leur salaire pendant qu'ils sont obligatoirement sous les drapeaux.

II. Conditions nécessaires d'un tarif des salaires.

L'industrie hôtelière a surtout besoin d'un personnel de bonne qualité et possédant des aptitudes variées. Le tarif des salaires s'ajoute pas à lui seul pour améliorer la situation actuelle. Si l'on veut qu'il soit complètement applicable, on doit auparavant fixer les règles d'après lesquelles le personnel se classe dans les différents degrés. C'est surtout le cas, en bas, pour bien régler la condition du jeune employé après son sort d'apprentissage, comme aussi pour prévenir les grands et funestes abus et violations du contrat et, en haut, pour bien établir quels sont les employés qui peuvent avec raison se nommer premiers employés et exiger une rétribution proportionnée à ces fonctions (chefs de cuisine). Il est évident que certaines autres questions d'ordre matériel qui doivent être éclaircies, afin que les principes qui régissent l'application du tarif ne laissent aucun doute possible régnent sur tout. On ne parviendra quant même pas à prévoir toutes les eventualités et toutes les nuances lorsque leur application à la solution schématisée ne sera vraiment pas possible, il appartiendra à l'Office chargé du contrôle et de l'application du tarif de prendre, au cours de la pratique, les décisions nécessaires. Pour compléter ces explications, nous dirons que la Direction générale de l'Union Helvétique a, déjà le 22 Février 1918, soumissionné à la Société Suisse des Hôteliers un certain nombre de questions à discuter et à régler le mieux possible. Ce sont des points qui peuvent être envisagés comme des éléments d'un bon contrat collectif et concernant, entre autres, l'assurance professionnelle, les heures de repos, l'assurance-maladie et l'assurance en cas d'accidents, etc.

- 1° Personnel de bureau. Il faut que le volontariat, si funeste pour notre profession, disparaisse complètement. L'employé de bureau doit non seulement connaître l'exploitation d'un hôtel, mais posséder aussi des connaissances commerciales très étendues. Dans les conditions actuelles, un apprentissage au bureau de l'hôtel n'est pas une garantie suffisante, règle générale, ni pour ceci, ni pour cela. Suivant que l'employé de bureau est pris parmi les commerçants ou dans d'autres services de l'hôtel, l'intérêt bien compris de l'établissement exige déjà que ce débutant ait fait un apprentissage commercial complet dans une maison de commerce ou dans une banque, en ayant même suivi, si possible, des cours complémentaires dans une école professionnelle, ou bien — ce qui répond mieux aux intérêts du personnel — qu'à côté de son apprentissage technique de cuisinier, sommelier, etc., il ait suivi un cours de secrétaire d'assez longue durée, et même encore un cours de cuisinier, dans une bonne école hôtelière reconnue par les sociétés d'employés. On pourrait penser que cette dernière exigence est contraire aux intérêts du personnel qui veut occasionnellement quitter son service pour entrer au bureau. Nous dirons cependant que l'employé d'hôtel qui se fait accepter comme employé de bureau cherche ainsi à se rendre capable d'occuper un emploi supérieur ou de s'établir comme hôtelier. Et alors il a naturellement un grand intérêt à ne pas se contenter d'une instruction très insuffisante dans une maison de commerce ou dans un hôtel, ou l'employé de bureau ne voit et ne fait qu'un travail mécanique et n'est jamais initié aux véritables affaires commerciales de l'établissement. Ce qui donne la qualité de bon employé de bureau, ce n'est pas le fait d'avoir travaillé dans un bureau, mais c'est essentiellement la manière dont on est devenu capable d'occuper l'emploi. Si donc on veut en finir avec le volontariat, il faut exiger que tout employé qui entre au service du bureau obtienne immédiatement son minimum de salaire. Un apprentissage dans le bureau de

l'hôtel ne doit être autorisé que là où les conditions d'exploitation de l'hôtel permettent qu'il soit véritablement d'une utilité pratique; dans ce cas, il faut le régler dans un contrat et on doit exiger qu'il se termine par un examen. On devra aussi l'autoriser lorsqu'il ne forme qu'une partie, prévue par contrat, d'un apprentissage très complet de sommelier.

Un cautionnement ne sera exigé que des caissiers. Il ne doit pas dépasser ce fois le montant des appointements mensuels et doit être déposé à une Caisse d'épargne, qui en servira les intérêts. L'hôtel ne peut jamais l'utiliser. On ne peut exiger du caissier qu'il réponde de dépôts et de fonds que s'il l'établissement lui fournit la possibilité d'en avoir la garde en toute sécurité et ne lui confie pas de trop fortes sommes ou valeurs. Au surplus, la responsabilité est réglée par les dispositions du Code civil suisse. Dans les établissements qui ont un grand chiffre d'affaires, il faut prévoir des erreurs de caisse comme le font les banques.

Le produit du change, que certains établissements laissent à un employé de bureau comme recette accessoire, n'a, comme presque toutes les recettes accessoires, pas été pris en considération, c'est-à-dire qu'aucun employé de bureau n'y a droit, à moins que son patron ne lui ait expressément concédé. Quant à savoir si les téléphonistes, les secrétaires postaux et autres mêmes employés font partie du personnel de bureau et doivent toucher des appointements fixes, c'est là une question discutée sur laquelle nous entendons volontiers votre manière de voir. Les employés de bureau sont aussi soumis aux dispositions concernant le salaire et aux conditions ci-dessus concernant l'instruction, car sans cela on ouvrirait la porte aux abus et aux infractions.

2° Personnel de cuisine.

Ne peut prétendre aux appointements et au nom de chef de cuisine que celui qui, après avoir fait un bon apprentissage, a travaillé au moins six mois comme commis et 6 ans au moins comme chef de partie ou aide. Exceptionnellement, ce temps peut être abrégé, lorsque l'occasion de s'instruire et de se perfectionner a été particulièrement favorable et à condition qu'on subisse l'examen de chef. Un tant pour cent payé par les fournisseurs n'est pas prévu, parce qu'il est inconciliable avec les règles d'une bonne gestion. Il faut laisser le directeur de l'hôtel libre d'intéresser son chef d'une autre manière au bon rendement du compte de cuisine.

Le blanchissage des vêtements de cuisine (veste, pantalons, bonnet) doit être à la charge de l'établissement, qui pourra s'en libérer en payant un supplément de salaire de 25 à 40 fr. par mois.

Des apprentis ne peuvent être employés que par des établissements où ils peuvent être formés par un véritable chef de cuisine. Dans aucun établissement il ne peut y avoir simultanément plus de 2 apprentis à côté de 3 cuisiniers de profession au moins; toutefois, ces établissements auront la faculté de prendre un apprenti supplémentaire au moment de la sortie du premier. Un établissement qui change très fréquemment de chef de cuisine doit être considéré comme non qualifié pour avoir des apprentis. Pour un apprentissage de 2 ans, qui doit être la règle, le prix d'apprentissage n'excède pas 600 fr. Les 6 premiers mois de l'apprentissage appartiennent au chef. Si l'apprentissage dure 2 1/2 ou 3 ans, l'apprenti n'a rien à payer. Les apprentis de plus longue durée ne sont pas permis. Tout apprenti qui sort d'apprentissage doit subir un examen. S'il échoue, il peut se représenter au bout de 6 mois. Si alors il échoue de nouveau, il ne pourra être considéré comme cuisinier de profession. Dans ce cas, l'apprenti ou son représentant légal peut réclamer le remboursement de la moitié du prix d'apprentissage et le chef perd ses droits au tiers de ce prix.

Des cuisiniers volontaires ne seront pas tolérés. Tout cuisinier qui n'est plus apprenti a droit au salaire minimum de son rang. Si un pâtissier de profession veut embrasser la profession de cuisinier, il doit faire un apprentissage gratuit d'un an et demi au moins et subir ensuite l'examen d'apprenti cuisinier. Le produit de la vente des œufs et de la graisse, ainsi que la glace de viande, appartiennent à l'établissement. Les salaires minima des casseroles, etc., sont fixés de façon que ces employés peuvent renoncer à ces recettes accessoires. Si, dans le but d'une utilisation complète de ces déchets, un établissement veut que son personnel ait intérêt à les recueillir, il peut l'engager comme il le trouve à propos. Cette recette accessoire n'appartient à l'employé que si elle lui a été formellement garantie par une convention.

3° Autre personnel à appointements fixes.

On s'est abstenu de faire rentrer dans les tarifs les salaires des artisans ainsi que ceux des cochers et des chauffeurs.

4° Le personnel du service.

La vente de cigares par les premiers sommeliers n'est, pas plus que le produit du change, prévue dans le projet. On sera donc libre après comme avant de déterminer dans des arrangements spéciaux si cette vente sera laissée ou non au premier sommelier entièrement ou avec une commission. Les recettes accordées par des arrangements spéciaux ne pourront être comprises dans le revenu minimum. L'emploi du demi-chef n'est pas prévu dans le projet, parce qu'il n'a pas sa raison d'être. L'apprentissage de sommelier doit absolument être réglé. On ne veut pas de volontaires. L'apprentissage d'une année est maintenu, pour autant qu'il s'agit uniquement du service, dans lequel est toutefois compris le service de cave. Un apprentissage de 2 ans est cependant prévu pour le cas où le maître s'engage formellement à enseigner un jeune homme pendant un an de service proprement dit (service de table et de restaurant) et de l'initier pendant la deuxième année aux travaux de bureau, y compris les travaux de la cave et du contrôle. Les apprentis doivent suivre les cours de perfectionnement obligatoires et accepter de subir un examen à la fin de l'apprentissage. La fréquentation d'un cours de service de plusieurs semaines dans une des écoles hôtelières reconnues par les sociétés, comme préparation à l'enseignement pratique ou pour compléter cet enseignement, devrait autant que possible être prescrite. Le personnel féminin devra tout au moins fournir la preuve qu'il a fait un apprentissage de 6 mois au moins conformément à un contrat et subi un examen; il faudrait aussi pouvoir obliger ce personnel à suivre un cours de service destiné à compléter l'apprentissage par un enseignement théorique.

Les apprentis-sommeliers et les jeunes filles qui apprennent le service de salle ont d'assez fortes dépenses pour leurs vêtements et devraient par conséquent recevoir un petit salaire et, aussi longtemps qu'ils sont occupés dans le service, une petite partie du supplément payé pour le service.

Aussi longtemps que les objets d'habillement coûteront aussi cher qu'aujourd'hui et puisque le remplacement du frac doit être considéré actuellement comme irrationnel, nous réclamons une contribution équitable, encore à fixer, aux dépenses pour l'habillement.

**5° Le personnel des portiers.**  
Dans le projet pour les concierges on a tenu compte des recettes qu'ils obtiennent des gens d'affaires et dont le contrôle et l'abolition paraissent pour le moment impossibles.

Les prestations extraordinaires de toute espèce, telles que les finances dues pour les bagages et les courses, doivent être portées sur la note de l'hôte. Des paiements directs au personnel ne doivent plus être tolérés, dès l'instant où ce personnel obtient sa part du supplément compté pour le service.

D'un autre côté, on ne peut plus logiquement imposer aux chasseurs et commissionnaires l'obligation, par exemple, d'avoir une bicyclette à leurs frais.

La livrée et les articles de nettoyage doivent à l'avenir être fournis par l'établissement.

Il doit être mis à la disposition des concierges une caisse des débours, afin qu'ils n'aient pas à faire eux-mêmes des avances de fonds. Les débours doivent figurer sur la note de l'hôte, mais ils n'entrent pas en ligne de compte pour la fixation du supplément.

Les revenus des conducteurs ne sont prévus que pour le personnel qui, par son âge et son instruction professionnelle, peut prétendre à cette destination; les jeunes gens qui sont fréquemment employés comme conducteurs (notamment dans les hôtels de montagne) rentrent dans la catégorie des sous-portiers.

En ce qui concerne les liftiers, il existe de si grandes différences que le mieux paraît être de laisser ici une certaine latitude à l'appréciation des parties contractantes et des Offices des tarifs.

**6° Autre personnel du service.**

Le personnel de bain n'est pris en considération dans le projet que pour autant qu'il s'agit de prévoir pour lui des appointements fixes minima; les services demandés à ce personnel sont si différents suivant les établissements et suivant les clients qu'il vaut mieux laisser chaque établissement fixer lui-même les taxes à faire payer à ceux-ci. Le principe à appliquer est celui de la non-participation du personnel de bain au supplément pour le service, en revanche, les articles du compte qui con-

cernent le traitement médical, n'entrent pas en considération pour la fixation du supplément.

Dans la fixation des indemnités pour extras, on compte comme journée de travail une durée de présence de 12 heures; les heures supplémentaires sont payées en application du tarif du travail à l'heure.

(A suivre)

### Zum Nachlassvertrag.

Aus Mitgliederkreisen wird uns geschrieben: Ueber die Wirkungen des Nachlassvertrages — dieser schönen Errungenschaft unserer Vereinsleitung — ist meines Wissens bisher in unserem Vereinsorgan von keinem Mitgliede geschrieben worden.

Warum wohl vernimmt man über eine so hochwichtige Sache gar nichts? Ich möchte die werten Kollegen freundlich bitten, sich über folgende zwei Punkte in unserem Organ gefl. zu äussern:

1. Welches Entgegenkommen dürfen wir von unsern Hypothekengläubigern billigerweise

gestützt auf das Gesetz über den Nachlassvertrag fordern, ohne den gerichtlichen Nachlassvertrag anzutreten?

2. Wäre es nicht angezeigt, dass alle Hoteliers, deren Hypothekengläubiger ungenügendes Entgegenkommen zeigen, das Begehren um den Nachlassvertrag bezw. Moratorium stellen? — Wenn ich sage alle Hoteliers, so sind natürlich nur diejenigen gemeint, welchen der Nachlassvertrag vom Richter zugewilligt werden kann. Wenn der grösste Teil der Schweizer Hoteliers den Nachlassvertrag verlangt, fällt dieser Schritt dem Einzelnen viel leichter.

F. V.

**Le Bureau central** de la Société Suisse des Hoteliers se recommande à MM. les hôteliers pour la livraison des livres de comptabilité commerciale, tels que maîtres-courants, livres de recettes-récapitulatifs, livres de caisse, mémoires, grand-livres, comptes-courants, livres de frais généraux, à prix avantageux. Feuilles-spécimens gratuites.

In feine, erstklassige Confiserie wird eine erfahrene, sprachkundige u. gut präsentierende

## Verkäuferin gesucht.

5384  
Offerten erbeten unter Chiffre P. 4503 Z. an Publicitas A.-G., Zürich.

## Zur Verhütung unberechtigten Stromentzuges

aus den Lichtnetzen durch Kurgäste in den Zimmern, sei es zu Heiz-, Koch- oder anderen Zwecken, empfehle ich meine verbesserte Fassung, welche eine widerrechtliche Stromentwendung vollkommen ausschliesst.

Nähere Auskunft bereitwillig durch den Erfinder:  
**R. Stürmann, Sihlfeldstrasse 10, Zürich 3. 2924**

In feine, erstklassige Confiserie wird eine erfahrene, sprachkundige und gut präsentierende

## Verkäuferin gesucht.

Offerten erbeten unter Chiffre P. 4503 Z. an Publicitas A.-G., Zürich. 5381

## Zu verkaufen

mit Ausnahmungs-Preis für Hotel  
200 Stück prima luftgedrörrte

## Schinken

von letztem Winter (Spezialität)  
à Fr. 14.50 bis 10 Stück Fr. 14.—

**Henri Altherr**  
Zetzwil (Aargau)

## Achtung!

### Hotelmobilien

und Silbergeschirr.

Verkauf: 4 einbettige, 8 zweibettige komplette, erstklassige Fremdenzimmer. Hell Eiche, gewischt, Spiegelschränke, Waschtische m. prachtvollem Spiegel, Marmor weiss, I. Qualität, in den Betten I. Qualität. Zimmereinrichtungen, alles bestes Friedensware, wenig gebraucht, wie neu. Absolute Garantie. Einzelne Möbel werden nicht abgegeben, jedoch einzelne Zimmer. Bei Verkauf an bloc Rabatt. Ferner prachtvolles Silbergeschirr, zum Teil noch ganz neu, zu verkaufen. Offerten unter Chiffre W. R. 2926 an die Annonce-Abt. d. Schweizer Hotel-Revue, Basel.

## Achtung!

**Grand et bel HOTEL**  
à vendre à Fribourg,  
centre de la ville, ancienne et moderne clientèle, installation moderne, beau mobilier, cour, vaste emplacement, bonne réparation des bâtiments, maison d'excellente réputation.

S'adresser: Agence Immobilière et Commerciale Fribourgeoise S.A., Rue du Pont suspendu 79 à Fribourg, Téléphone 4.33. 5385

## Wolldecken, Leintücher, Ski.

Zu verkaufen: einige weisse, schöne Wolldecken 150/205 cm., prima Qualität; 1 Posten schöne leinene Leintücher 177/295 cm.; ein Paar neue Ski, 190 cm. lang, aus schönem Eschenholz mit kompl. Hufeisen-Bindung à Fr. 27.— per Paar. Gef. Off. unter Chiff. M. R. 2943 an die Ann.-Abt. der Schweizer Hotel-Revue, Basel.

## Chef de cuisine

33 Jahre (Abstinenz), der 3 Landes-sprachen mächtig, such. Vortrausposten nur in gutes Haus, wo strenge Ordnung herrscht; ebendasselbe ein tüchtiger sauberer Cassereller sucht Stelle. Offerten mit Kopie des Lebenslaufes an:  
**Henry, Chef de cuisine, 2942 Kursaal, Lausanne.**

## WER

Stelle tüchtig in Hotel oder Pension oder Personal bedarfinsertiert mit Erfolg in der in Basel erscheinenden

## HOTEL-REVUE

Offizieller Organ des Schweizer Hotelier-Vereins.

## Stellen-Anzeiger N° 45

## Offene Stellen • Emplois vacants

Für Inserate Mitglieder Nichtmitglieder  
bis zu 4 Zeilen bis zu 4 Zeilen bis zu 4 Zeilen  
werden berechnet Spesen gratis Mit Unter Chiffre  
werden berechnet Annonces Schweiz Ausland

Erstmalige Insertion . . . Fr. 2.50 Fr. 3.50 Fr. 4.—  
Jede ununterbrochene Wiederhol. . . 1.50 2.50 3.—  
Mehrfach werden pro Insertion mit je 50 Cts. Zuschlag berechnet.

Belagungen werden nicht versandt.  
Jeder einzelnen Offerte ist das Porto für die Weiterspeditition beizufügen.

## Stellengesuche • Demandes de places

Bis zu 4 Zeilen. Jede Mehrzeile 50 Cts. Zuschlag.  
Schweiz Ausland

Erstmalige Insertion (bis zu 4 Zeilen) . . . Fr. 2.50 Fr. 3.50  
Jede ununterbrochene Wiederholung . . . 1.50 2.50  
Postmarken werden an Zahlungsstatt nicht angenommen. — Vorauszahlung erforderlich.  
Kontostreife Einzahlung in der Schweiz an Postchekokassen V. Konto 85, Ausland per Mandat.

Nachstellungen ist die Inserat-Chiffre beizufügen.  
Belagungen werden nicht versandt.  
Jeder einzelnen Offerte ist das Porto für die Weiterspeditition beizufügen.

## Bureau & Réception.

- Bureau- oder Sanistelle.** Junge, gewissenhafte Tochter, Deutsch und Französisch, die schon eine Saison in Bureau gearbeitet hat, auch ein Salonservice kennt, sucht entsprechende Stelle. Zeugnisse zu Diensten. Chiffre 93
- Cassier-Chef de réception-Sekretär.** 30 Jahre, C. Schweizer, sucht Stelle im In- oder Ausland (Schweiz oder Frankreich). Prima Referenzen erstklassiger Häuser. Chiffre 92
- Chef de réception-Cassier.** seit mehreren Jahren in deutsch- und französisch, die schon eine Saison in Bureau gearbeitet hat, auch ein Salonservice kennt, sucht entsprechende Stelle. Zeugnisse zu Diensten. Chiffre 93
- Chef de réception-Kassier.** Schweizer, tüchtig, seriöser Fachmann, 30 Jahre alt, bestehende 45 Jahre, cherche place de directeur-gérant jusqu'au 1er Juin 1919. Références à disposition. Mêmes adresse: Gouvernante (ou salon), 26 ans, 2 langues, libre pour toute date. Chiffre 94
- Directrice.** Fräulein, sprachswandig, im Service tüchtig und energisch, in allen Teilen der Hotellerie bewandert, gut präsentierend, mit angenehmen Umgangsformen, inwieweit ein Haus selbständig zu leiten, sucht Engagement als Directrice, Cassierin oder sonstigen Vertrauensposten. Chiffre 91
- Direktor.** Schweizer, 35 Jahre, routinierter Hoteller, mit guter kaufm. Bildung und Organisations-talent, langjähriger Chef de réception erster Häuser des In- und Auslandes, sucht für früher oder später leitenden Posten. Chiffre 92
- Secrétaire-cassier.** Grison, 24 ans, libre du service militaire, connaissant les trois langues nationales, bon, compatible d'être chef de place pour la saison d'été. Références à disposition. Chiffre 88
- Secrétaire-comptable.** Demotelle, 29 ans, au courant des langues et des travaux de bureau, de même réception, cherche place pour de suite dans un hôtel. Aiderait aussi à la direction. Chiffre 94
- Sekretär.** 21 jährig, 3 Sprachen, mit besten Zeugnissen und Referenzen, sucht zur weiteren Ausbildung für sofort oder etwas später Saison- oder Jahresstelle; event. als I. Kontrolleur. Chiffre 81
- Sekretär-Buchhalter.** Schweizer, 35 Jahre, sprachkundig, bilanzfähig, seit Jahren in erstkl. Häusern tätig, mit prima Zeugnissen, sucht angest. Posten. Chiffre 89
- Sekretärin.** Junge Schweizerin, der vier Hauptsprachen mächtig, mit Hotelbureau-tätigkeit, wünscht Stelle als Sekretärin in grösseres Hotel im Kt. Graubünden. Offerten unter Chiffre W. 4769 G. an Publicitas A. G., St. Gallen. Chiffre 129
- Sekretärin.** Junge diplomierte (Schweizerin), mit allen Bureauarbeiten im Hotelbureau bewandert, die schon eine Saison bei einem Hotel gearbeitet hat, sucht Stelle als Sekretärin oder als Bureauvorkantistin tätig war, sucht Stelle als Stütze der Hausfrau zur weiteren Ausbildung. Beworngt wird Winterquart. Chiffre 111
- Sekretärin (II.).** Suche für gebildete, junge Tochter, die auch im Bureau tätig sein möchte, in grösseres Hotel, in welchem eine zweite Sekretärin. Offerten erbeten M. Schwyder, Bes. Hotel Villa Castagnola, Lugano. 129
- Stütze der Hausfrau.** Junge Schweizerin, aus gutem Hause, mit 3 Jahren Hotelbureau-tätigkeit, die schon eine Saison bei einem Bureauvorkantistin tätig war, sucht Stelle als Stütze der Hausfrau zur weiteren Ausbildung. Beworngt wird Winterquart. Chiffre 111
- Telephonistin.** sucht Stelle als Volontärin in ein Hotelbureau im Kanton Graubünden. Chiffre 107

## Salle & Restaurant.

- Kellnerlehrling** sucht Stelle, wo er das Service gründlich erlernen könnte. Eintritt sofort. Gef. Offerten an O. Bamberg, Sihlstr. 11, Zürich. 125
- Maire d'hôtel et un Chef d'étage ou de restaurant.** Suisse, excellentes références de 15 ans maisons suisses et étrangères, cherchant places de saison ou à l'année de suite ou date à convenir. Chiffre 97
- Obkellner.** Schweizer, 34 Jahre, der vier Hauptsprachen mächtig, sucht Engagement. Graubünden bevorzugt. Chiffre 77
- Obkellner.** Schweizer, 33 Jahre, mit Bureauarbeiten vertraut und der Hauptsprachen mächtig, sucht gestützt auf gute Zeugnisse im In- und Auslandes Stelle, event. auch als Chef d'étage oder Chef de service. Chiffre 103
- Obkellner.** gesetzten Alters, der 3 Hauptsprachen mächtig, tüchtig und zuverlässig, seit dem Krieg in der französischen Schweiz tätig in Hotels ersten Ranges, sucht gestützt auf gute Zeugnisse, Saison- oder Jahresstelle, eventuell als Chef d'étage. Chiffre 109
- Operasaltotchter.** tüchtig u. sprachkundig, sucht Saison- oder Jahresstelle, event. als Officegouvernante. Chiffre 99
- Operasaltotchter.** tüchtig, im Hotelfach erfahren, sucht für sofort Jahresstelle oder für Wintersaison. Bevorzugt, wo ein Buffet mitbestehen könnte. Chiffre 113
- Restaurations- und Saltotchter.** 3 Hauptsprachen, selbständig im Service, welche schon Vertrauensstellen als Gouvernante und Buffetiere versehen hat, sucht Engagement in gutes Haus. Saison- oder Jahresstelle. Beste Referenzen. Chiffre 118
- Saltotchter.** jüngere, welche schon Vertrauensstellen als Gouvernante versehen hat, sucht passende Stelle eventuell als Saltotchter in nur gutes Haus für kommende Wintersaison. Chiffre 91
- Saltotchter (II.).** einfache, sprachkundig, mit besten Zeugnissen und Referenzen, selbständig im Service, sucht Stelle als solche oder als Altin. Gef. Offerten unter H 3769 Z an Publicitas A. G., Bern. (37)
- Serviertotchter.** sprachkundig, mit prima Zeugnissen, sucht Engagement in besseres Restaurant oder als Saltotchter. Saison- oder Jahresstelle. Chiffre 100
- Serviertotchter.** 30-jährige Tochter, im lebhaften Betrieb bewandert, sucht Stelle für Service oder Vertrauensposten in besseres Hotel oder Pension. Chiffre 113

## Etage & Lingerie.

- Lingere.** tüchtig, zuverlässig, die im Maschinensticken, Nähen und Glätten gut bewandert ist, sucht Stelle. Würde sich in Economy oder Etagen mitteilen. Offerten an Annonse-Zentral, Hotel Hirschen, Güten (Bern). 76
- Lingere (I).** gesetzten Alters, mit allen Arbeiten vertraut, tüchtig im Maschinensticken, sucht passende Engagement in Hotel, Saison- oder Anstalt. Eintritt nach Ueberrenkung event. sofort. Chiffre 108
- Lingere I.** gesetzten Alters, der 3 Hauptsprachen mächtig, sucht selbständigen Vertrauensposten, vorwiegend in als Stütze der Hausfrau auch auf den Etagen sowie im Economy mittheilten Monats- Jahresstelle bevorzugt. Eintritt Mitte oder Ende November. Chiffre 102
- Zimmermädchen.** mit guten Zeugnissen, sucht Stelle. Chiffre 114
- Zimmermädchen.** Schweizerin, 3 Hauptprachen, im Service durchaus bewandert, sucht baldmöglichst Stelle in Hotel I. Ranges. Chiffre 122
- Zimmermädchen.** Tüchtiges, sprachkundiges Zimmermädchen, sucht Stelle in erstklassiges Haus für sofort oder später. Eintritt Mitte November. Chiffre 105
- Zimmermädchen.** tüchtiges, gesetzten Alters, mit guten Referenzen, sucht passende Stelle in gutem Pflanzhaus, am liebsten in die Stadt. Eintritt Mitte November. Chiffre 87

## Loge, Lift & Omnibus.

- Concierge.** 39 Jahre alt, der 4 Hauptsprachen in Wort und Schrift mächtig, sucht, gestützt auf ganz prima Zeugnisse und Referenzen allerorten Häuser des In- und Auslandes, Saison- oder Jahresstelle. Chiffre 87
- Concierge oder Concierge-Conducteur.** tüchtig und energisch, der 4 Hauptsprachen mächtig, mit prima Zeugnissen und besten Referenzen erstkl. Häuser des In- und Auslandes, sucht Saison- oder Jahresstelle. Chiffre 96
- Lifter.** 22 ans, parlant très bien français et allemand, muni de bons certificats, cherche place pour de suite ou pour la saison d'été. Chiffre 101
- Portier-Conducteur.** drei Sprachen sprechend, sucht Stelle mit Mitte November. Zeugnisse und Photo z. D. Chiffre 101
- Portier.** deutsch und französisch sprechend, sucht Saison- oder Jahresstelle als Portier d'étage oder als Altin. Westschweiz bevorzugt. Chiffre 116

## Divers

- Gouvernante.** tüchtige, sucht Engagement auf kommende Wintersaison oder in Jahresgeschäft als Gouvernante générale, Office oder Etage. Chiffre 120
- Gouvernante générale.** tüchtig und im Hotelfach erfahren, sucht Stelle für sofort. Chiffre 98
- Helzer.** Junger Bursche, der schon längere Zeit auf dem Helzer gearbeitet hat, sucht Stelle in die Franz. Schweiz, wo er die französische Sprache erlernen könnte. Chiffre 79
- Helzer und Maschinist.** sucht passende Stelle. Offerten an J. Lehmann, Fântanellon (Val de Ruz). (8)
- Helzer-Maschinist.** tüchtig, mit Hoch- und Niederdruck- sowie mit Zentralheizung, im Elektrischen und Waschen-Service bewandert, sucht Stelle. Offerten an Maschinist-Bühler, Talweg 13, Lorraine, Bern. (23) P. 889 Y
- Hotelschreiner.** I. Kraft, sucht für jetzt oder später dauernde Stellung nur in Hotel I. Ranges. Chiffre 110
- Stütze.** Tochter aus gutem Hause, tüchtig und zuverlässig im Hotelfach, musikalisch, sucht Stelle in gute Hotel als Stütze oder sonstigen Vertrauensposten. Chiffre 82
- Tapissier-Feisterer.** junger, selbständiger Arbeiter, in sehr Facharbeiten bewandert, sowie mit Kenntnissen im Aufhängen und Polieren von Möbeln, sucht Stellung. Zeugnisse von Hotels I. Ranges zu Diensten. Chiffre 123

## Avis.

Um unliebsame Verwechslungen, Reklamationen und Verspätungen zu vermeiden, ersuchen wir, bei Offerten die genaue Angabe der Chiffre-Nummer nicht zu unterlassen.