

Objektyp: **Issue**

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

Band (Jahr): **28 (1919)**

Heft 29

PDF erstellt am: **11.09.2024**

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>

SCHWEIZER HOTEL-REVUE

REVUE SUISSE DES HOTELS

INSERATE: Die einspaltige Nonparelletze oder deren Raum 75 Cts. Reklamen Fr. 1.50 per Petite ligne, für Reklamen ausländischen Ursprungs Fr. 2.—. Bei Wiederholungen wird entsprechender Rabatt gewährt.
ABONNEMENT: SCHWEIZ: Jahrl. Fr. 12.—, halbjährl. Fr. 7.—, vierteljährl. Fr. 4.—, monatlich Fr. 1.50.
Für das AUSLAND werden die Frankfortkosten 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 Hôteliars
Erscheint jeden Samstag | Achtundzwanzigster Jahrgang | Parait tous les Samedis
Vingt-huitième Année

ANNONCES: La ligne de 6 points ou son espace 50 cts., réclames fr. 1.50 par petite ligne, réclames provenant de l'étranger fr. 2.—. Rabais 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 complètera 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. Verantwortlich für Redaktion und Herausgabe: E. Stigeler, Basel. | TÉLÉPHONE No. 2406. | Rédaction et Administration: Leonhardstrasse No. 10, Bâle. Druck: Schweizerische Verlags-Druckerei G. Böhm, Basel. | Compte de chèques postaux No. V, 85.



Todes-Anzeige.

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

Frau Ursula von Wyl

Pension zur Post, Ragaz

am 2. Juli nach längerem Leiden gestorben ist.

Indem wir Ihnen hievon Kenntnis geben, bitten wir, der Heimgegangenen ein liebevolles Andenken zu bewahren.

Namens des Zentralvorstandes:
Der Zentralpräsident:
Anton Bon.

Fachschule

Schweizer Hotelier-Vereins in Cour-Lausanne.

Gegründet 1892.

Eröffnung der Kurse.

- Allgemeiner Hotelfachkurs mit 8 monatiger Dauer, für interne Zöglinge, Eröffnung am 16. September.
- Kochschulkurs mit 4 monatiger Dauer, für männliche und weibliche Teilnehmer, Eröffnung am 16. September;
- Höherer Fachkurs mit 6 monatiger Dauer, für Damen und Herren, Eröffnung am 16. Oktober.

Auskünfte und Lehrpläne durch die

Direktion der
Hotelfachschule in Cour-Lausanne.

Auszug aus dem Protokoll

der

7. Sitzung des Zentralvorstandes

vom 3. und 4. Juli 1919

im Hotel Bellevue Palace in Bern.

Anwesend sind:

- HH. Anton Bon, Zentralpräsident,
H. Häfeli, Luzern, Vizepräsident,
C. F. Buttlicz, Lausanne,
G. Clericetti, Lugano,
J. V. Dietschy, sen., Rheinfelden,
O. Egli, Ouchy,
A. Emery, Montreux,
H. Golden-Morlock, Zürich,
W. Hofmann, Interlaken,
A. Stiffler-Vetsch, Davos-Platz,
E. Stigeler, Direktor des Zentralbureaus.

Entschuldigt wegen Krankheit:

Herr O. Kluser, Brig.

Verhandlungen.

- Das Protokoll der 6. Sitzung des Zentralvorstandes wird genehmigt.
- Arbeitsprogramm.**
Anlässlich der Erweiterung und definitiven Wahl des Zentralvorstandes hat Herr Zentralpräsident Bon ein neues Arbeitsprogramm aufgestellt, das sich an das frühere anschliesst und eine neue Arbeitsteilung unter den einzelnen Mitgliedern des Zentralvorstandes vorsieht.
Das Programm, das im Vereinsorgan in extenso zur Veröffentlichung gelangen soll, wird in seinen Details durchberaten und im Prinzip gutgeheissen.

3. Zentralbureau.

Die Vertreter der französischen Schweiz im Zentralvorstande werden eingeladen, ihre Vorschläge für die Wahl eines französischen Redaktors-Sekretärs dem Präsidenten einzureichen. Das Zentralbureau soll für diese Stelle ein besonderes Pflichtenheft aufstellen. Die Organisation eines besonderen Presse-dienstes wird in Aussicht genommen, wofür die Studien bereits im Gange sind.

4. Hilfsaktion. Amtliche Massnahmen.

Der Zentralvorstand nimmt Kenntnis eines Schreibens von Herrn Nationalrat Dr. F. Michel in Interlaken, in welchem dieser mitteilt, dass er, nachdem der Bundesrat auf die von ihm und zirka 50 andern Mitgliedern der Bundesversammlung vor einiger Zeit gemachte Eingabe betr. Hilfsmassnahmen für die Hotelindustrie bis jetzt keine Antwort erteilt hat, im Vereine mit einer Anzahl Vertreter aus Fremdenverkehrsgebieten im Nationalrat folgende Motion eingereicht habe:

„Der Bundesrat wird eingeladen, mit tünlichster Beförderung die Frage zu prüfen und darüber Bericht zu erstatten, ob nicht unter Mitwirkung des Bundes und der beteiligten Kantone zugunsten des infolge des Krieges notleidenden Gasthofgewerbes im Sinne der Eingabe des Schweizer Hotelier-Vereins vom 28. November 1918 eine Hotelhilfskasse zu errichten sei — wobei die notwendigen Geldmittel eventuell durch Ausgabe eines Prämienanleihe mit Zinsgarantie des Bundes beschafft werden können — und ob nicht in Rücksicht auf die Dringlichkeit der angestrebten Hilfsaktion zwecks Ausarbeitung eines bezüglichen Projektes sofort eine aus Vertretern der Bank- und Hotelkreise bestehende Expertenkommission zu bestellen.“

Herr Michel unterbreitet dem Vorstand gleichzeitig die Anregung, er möchte aus seiner Mitte eine Delegation bestellen, welche zusammen mit einigen Mitgliedern der Bundesversammlung in der Angelegenheit beim Bundesrat vorstellig würde. Der Vorstand beschliesst, der Anregung Folge zu geben und bezeichnet die Herren Vizepräsident Häfeli, Hofmann und Kluser als Mitglieder dieser Delegation. Herrn Nationalrat Michel sollen seine Bemühungen in dieser Angelegenheit gebührend verdankt werden.

5. Treuhandstelle.

Herr Hofmann erstattet Bericht über die kürzlich erfolgte Gründung der oberländischen Hilfskasse für das Hotelgewerbe, an der sich ausser den direkt interessierten Kreisen auch der Staat Bern finanziell beteiligt.

Der Berichterstatter erwähnt, dass er im Geschäftsausschuss der neuen Institution, dem er als Mitglied angehört, die Frage aufgeworfen habe, ob die Hilfskasse unter noch festzusetzenden Bedingungen nicht auch Treuhandfunktionen für notleidende Hotels in andern Kantonen übernehmen könnte. Der Geschäftsausschuss erklärte sich bereit, auf eine vom Vorstand des Schweizer Hotelier-Vereins eingehende bezügliche Anfrage die Angelegenheit mit Wohlwollen prüfen zu wollen.

Es wird deshalb beschlossen, eine solche Anfrage an die oberländische Hilfskasse zu richten.

6. Die Preisnormierung und Kontrolle.

Nachdem die Delegiertenversammlung ein Reglement für die Durchführung einer obligatorischen Preiskontrolle aufgestellt hat, wird beschlossen, an die Sektionen ein Zirkular zu richten, in welchem nähere Ausführungsbestimmungen über den gefassten Beschluss enthalten sein sollen; ebenso sollen die Sektionen um ihre Berichte angegangen werden, in welcher Weise sie bei ihnen die Kontrolle durchzuführen gedenken.

7. Tarife für Vereine.

Vom Auslande gelangen fortwährend Gesuche von Korporationen und Verbänden an den Verein, wie auch an einzelne Hotels, um besondere Vergünstigungen und Rabatte für ihre Mitglieder zu erwirken. Gemäss den in den letzten Jahren wiederholt gefassten Vereinsbeschlüssen hat der Vorstand diese Gesuche stets abgelehnt und muss er darauf halten, dass sowohl die Sektionen, als auch die einzelnen Mitglieder am Prinzip der Nichtgewährung von Rabatten an Vereine festhalten. So dann hat es sich gezeigt, dass einzelne Hotels während der sog. Vor- oder Nachsaison Rabatte auf den im Hotelführer veröffentlichten Minimalpreisen gewähren. Diese Rabatte sind nicht zulässig, indem die im Hotelführer angegebenen Preise Minimalansätze darstellen, unter die in keinem Falle gegangen werden darf, also auch nicht in der Vor- oder Nachsaison. Die Sektionen sollen eingeladen wer-

den, auf die richtige Durchführung dieses Beschlusses ein besonderes Augenmerk zu werfen.

8. Vergünstigungen an Sportleute.

Auf eine Anfrage einer Sektion wird ferner entschieden, dass es den Mitgliedern untersagt ist, Sportleuten (Tennispielern, Skifahrern etc.) die anlässlich einer sportlichen Veranstaltung einen bestimmten Ort aufsuchen, auf den Hotelpreisen irgendwelche Vergünstigungen zu gewähren. Dagegen soll es dem Kur- oder Verkehrsverein unbenommen sein, bekannten Sportleuten Subventionen zu bewilligen, um sie zur Teilnahme an dem betreffenden sportlichen Ereignis zu gewinnen.

9. Hotelführer.

Die Frage der Herausgabe einer englischen und französischen Ausgabe des kleinen Hotelführers gibt Anlass zu einer längeren Diskussion. Angesichts der fortgeschrittenen Zeit und im Hinblick auf die noch bestehenden Reiseschwierigkeiten wird beschlossen, für die Sommerreise von der Erstellung der englischen und französischen Ausgabe Umgang zu nehmen. Dagegen soll der kleine Hotelführer pro 1920 schon auf Ende dieses Jahres erscheinen, damit er nicht allein der Propaganda für die Winterplätze, sondern auch derjenigen für die Frühjahrsstationen dienen kann. Die Sektionen sollen eingeladen werden, die Festsetzung ihrer Preise rechtzeitig vorzunehmen.

10. Angestelltenfragen.

Herr Präsident Bon gibt Aufschluss über den derzeitigen Stand der Angestelltenfrage. Der von der Delegiertenversammlung ratifizierte Gesamtarbeitsvertrag ist von den Angestellten zurückgewiesen worden. Schon vor der Ratifikation des Vertrages durch die beiden Arbeitgeberverbände stellte der Lohnausschuss der Personalverbände unterm 9. Mai neue Forderungen, auf die aber nicht eingetreten wurde. Eine neue Eingabe folgte am 7. Juni, worin die neuen Forderungen formuliert wurden. Gleichzeitig stellte der Lohnausschuss das Gesuch, diese Forderungen möchten in direkten Unterhandlungen ihre Erledigung finden. Die beiden Arbeitgeberorganisationen erklärten sich zu weiteren Unterhandlungen bereit, jedoch wieder unter der Leitung des Schweiz. Volkswirtschaftsdepartements. Da die Angestellten auf eine sofortige Wiederaufnahme der Verhandlungen drängten, hat die Vereinsleitung die im Vorjahre gewählte Spezialkommission für Angestelltenfragen zu einer weiteren Sitzung zusammenberufen, um zu den neuen Forderungen Stellung zu nehmen. Dies ist am 25. Juni geschehen und wurden die den Unterhändlern mitzugebenden Instruktionen in den Grundzügen festgesetzt. Für die neuen Verhandlungen bewilligte das Schweiz. Volkswirtschaftsdepartement dem Schweizer Hotelier-Verein vier und dem Schweiz. Wirtverein drei Delegierte in der Expertenkommission. Die bisherige Vertretung des Vereins in dieser Kommission hat teilweise eine Änderung erfahren, indem Herr Oskar Hauser aus Gesundheitsrücksichten und Herr E. Stigeler wegen anderweitiger dringender Inanspruchnahme von der Teilnahme an den neuen Unterhandlungen entzogen zu werden wünschten. Die Spezialkommission hat deshalb die Delegation des Schweizer Hotelier-Vereins aus folgenden Herren bestellt: Herr Kantonsrat Simon in Ragaz als Vertreter der Hotels der I. Kategorie und Kuranstalten, Herr W. Hofmann in Interlaken als Vertreter der II. Kategorie und Saisonschäfte, Herr W. Steffan in Lausanne als Vertreter der französischen Schweiz, sowie der Hotel-Pensionen und Herr Dr. E. Kürj in Basel als juristischen Berater. Die Expertenkommission hat nun am 2. und 3. Juli getagt und über die neuen Forderungen der Angestelltenverbände Beratungen gepflogen, die nach schwierigen Unterhandlungen zu einer Einigung geführt haben. Der Zentralvorstand nimmt hierauf die mündlichen Berichte der Herren Kantonsrat Simon, Hofmann und Steffan über den Verlauf der Konferenz der Expertenkommission entgegen.

Gegenüber dem abgelehnten Vertrag sieht das neue Abkommen im wesentlichen folgende grundsätzliche Änderungen vor:

- Löhne.** Für das Kochpersonal wurden die neuen, erhöhten Lohnansätze, wie sie von der Spezialkommission des Schweizer Hotelier-Vereins vorgeschlagen wurden, genehmigt.
- Arbeits- bezw. Präsenzzeit.** Die tägliche Arbeits- bezw. Präsenzzeit darf für das Kochpersonal 11 Stunden, für das gesamte übrige Personal 13 Stunden nicht übersteigen. In

den Städten Bern und Zürich darf sie nicht länger als 10 Stunden für das Kochpersonal und nicht mehr als 12 Stunden für alle andern Angestellten dauern.

3. Ruhezeit. Jeder Angestellte hat im Jahr grundsätzlich auf 52 ganze, 24stündige Freitage Anspruch. In nicht-städtischen Verhältnissen können 26 dieser Freitage in 26 halbtägige Freitage (von nachmittags 2 Uhr bis Geschäftsschluss) und 13 Tage bezahlte Ferien zerlegt werden.

Die neue Vereinbarung soll mit Wirkung ab 15. Juli sofort nach erfolgter Ratifikation durch die beteiligten Verbände in Kraft treten und vorläufig bis zum 1. Mai 1921 dauern. Die Angestelltenverbände verpflichten sich, sich hinsichtlich der Annahme oder Ablehnung des neuen Abkommens bis zum 12. Juli zu entscheiden, während die beiden Arbeitgeberverbände eine Ratifikationsfrist bis Ende August verlangen.

Die neuen Abmachungen geben dem Vorstand Anlass zu einer längeren Diskussion über die verschiedenen Punkte. Dabei erhebt Herr Golden speziell Einspruch gegen die ungleiche Behandlung der Städte Zürich und Bern in bezug auf die Arbeitszeit.

Der Vorstand genehmigt den Bericht der Unterhändler und beschliesst, die neuen Abmachungen, die im Vereinsorgan unverzüglich zur Veröffentlichung gelangen sollen, den Sektionen zur Kenntnisnahme zu unterbreiten.

Das Schweiz. Volkswirtschaftsdepartement beabsichtigt die Wahl einer aus den beteiligten Kreisen zusammengesetzten paritätischen Kommission für eine gesetzliche Regelung der Arbeitszeit. Der Arbeitgeberseite, wie den Arbeitnehmer werden je 9 Vertreter gewählt; auf der Arbeitgeberseite sollen aus der Hotellerie 2 Vertreter gewählt werden. Der Vorstand bringt hierfür folgende Herren in Vorschlag: W. Hofmann und Dr. Kürj als ordentliche Mitglieder; F. Simon und W. Steffan als Supplanten.

11. Fremdenreise.

Der Vorstand nimmt Kenntnis vom Beschluss des Schweiz. Bundesrates vom 19. Juli betr. Ermächtigung der Gesandtschaften und Konsulate zur Erteilung von Einreisebewilligungen für beschränkte Dauer.

Durch diesen Erlass ist den Begehren unserer Vereinsleitung um Erleichterung der Einreisebedingungen wenigstens in formeller Hinsicht Rechnung getragen worden. Der Vorstand hofft, dass durch eine richtige Handhabung der neuen Vorschriften es einer grösseren Zahl von Ausländern, die in der Schweiz einen vorübergehenden Kur- oder Erholungs-aufenthalt machen wollen, möglich sein sollte, unser Land zu besuchen.

Die neuen Einreisevorschriften sollen im Vereinsorgan zur Veröffentlichung gelangen.

12. Fachschule.

Herr Buttlicz, Präsident der Fachschulkommission, teilt mit, dass ein für die Öffentlichkeit bestimmter Bericht über das vergangene Schuljahr in Vorbereitung ist.

Das Zentralbureau wird ermächtigt, die sich im Besitze der Fachschule befindlichen Wertschriften auf Rechnung des Tschumifonds anzukaufen.

13. Studienreise nach Amerika.

Beim Vorstand sind mehrere Anmeldungen von Vereinsmitgliedern für die Teilnahme an der projektierten wirtschaftlichen Studienreise nach Amerika eingelaufen.

14. Internierhotels.

Anlässlich der letzten Delegiertenversammlung ist von Herrn Häcki, dem Präsidenten der Schweiz. Vereinigung der Internierhotels, in Bezug auf die für die Internierhotels von den Entente-Staaten bezahlten Pensionspreise eine Resolution eingereicht worden, die der Zentralvorstand zur Prüfung und eventuellen Weiterleitung an den Schweiz. Bundesrat entgegennahm.

Der Vorstand beschliesst nach eingehender Prüfung der Angelegenheit, die Resolution in nachstehender Fassung weiterzuleiten.

„Die Delegiertenversammlung des Schweizer Hotelier-Vereins, nach Anhörung eines Referates des Präsidenten der Schweiz. Vereinigung der Internierhotels, nimmt Kenntnis von den Ansprüchen auf Entschädigung der abnormalen Abnutzung und Nachzahlung der verlangten Erhöhung des Internierhotels-Pensionspreises ab 1. Januar 1917, die, obschon von den Staaten der Entente schon längst entrichtet, von den Entente-Staaten abgewiesen und daher noch ausstehend ist, zu welchem Zwecke die Einreichung eines ausführlichen Berichtes an die Bundesversammlung beabsichtigt wird.“

Die Versammlung gibt der Hoffnung Ausdruck, der Bundesrat wolle es als seine dringende Pflicht erachten, diesen gerechten Ansprüchen nachzukommen und die bestehende Ungerechtigkeit aus der Welt zu schaffen.

15. Einheitliche Briefformulare.
Die Sektion Urnersee des Schweizer Hoteliervereins hat an der letzten Delegiertenversammlung an den Vorstand die Anfrage gerichtet, ob es nicht möglich wäre, für sämtliche Sektionen des Vereins ein einheitliches Briefformular zu erstellen.

Es wird beschlossen, die Sektionen auf dem Zirkularwege anzufordern, welche von ihnen geneigt wären, solche Formulare zu beziehen.

16. Warenvermittlung.
Die an der letzten Delegiertenversammlung aufgeworfene Frage der Schaffung einer gemeinschaftlichen Warenvermittlungsstelle, welche den Zweck verfolgt, durch Abschluss von Lieferungsverträgen den Vereinsmitgliedern zu günstigeren Bedingungen gewisse Waren zu verschaffen, wird zum vorläufigen Studium an eine Spezialkommission, bestehend aus den Herren W. Steffan, A. Haeblerli und J. Sumser, alle in Lausanne, gewiesen.

17. Diverses und Mitteilungen.
a) Herr O. Hauser hat auf Wunsch des Vorstandes seine Bereitwilligkeit erklärt, eine Wiederwahl als Mitglied der kommerziellen Konferenz der Schweiz. Transportanstalten für eine weitere Amtsdauer annehmen zu wollen.
b) Auf Ansuchen des Schweiz. Bundesfeierkomitees sind die Sektionen eingeladen worden, den Verkauf der Bundesfeierkarte in den Hotels zu fördern.

Der Protokollführer: E. Stigeler.

Zur Veröffentlichung genehmigt.

Der Zentralpräsident: Anton Bon.

Extrait du procès-verbal

de la

7^{me} séance du Comité central

des

3 et 4 Juillet 1919, à l'Hôtel Bellevue-Palace, à Berne.

Sont présents:

MM. Anton Bon, président central,
H. Haefeli, Lucerne, vice-président,
C. F. Buttiaz, Lausanne,
G. Clericetti, Lugano,
J. V. Dietschy, sen., Rheinfelden,
O. Egli, Ouchy,
A. Emery, Montreux,
H. Golden-Morlock, Zurich,
W. Hofmann, Interlaken,
A. Stiffler-Vetsch, Davos-Platz,
E. Stigeler, directeur du Bureau central.

Absent pour cause de maladie:
M. O. Kluser, Brigue.

Délibérations.

1^o Le procès-verbal de la 6^{me} séance du Comité central est approuvé.

2^o Programme d'augmentation.
A l'occasion de l'augmentation du nombre des membres du Comité central et de leur élection définitive, M. Bon, président central, a déposé un nouveau programme d'activité, se rattachant au programme précédent et prévoyant une nouvelle répartition du travail entre les différents membres du Comité. Ce programme est étudié d'une manière détaillée et il est approuvé dans ses principes. Il sera publié in extenso dans l'organe social.

3^o Bureau central.
Les représentants de la Suisse romande dans le Comité central sont invités à présenter au président leurs propositions pour l'élection d'un secrétaire-rédacteur français. Le Bureau central élaborera un cahier de charges spécial pour ce fonctionnaire.

On prévoit la création d'un service de presse spécial; les études concernant l'organisation de ce service ont déjà été entreprises.

4^o Action de secours. Mesures par les autorités.

Le Comité central prend connaissance d'une lettre de M. le Dr. F. Michel, Conseiller national, à Interlaken, par laquelle il annonce qu'il a déposé au Conseil national la motion suivante appuyée par un certain nombre de représentants de contrées où le tourisme joue un rôle important:

«Le Conseil fédéral est invité à étudier avec toute la diligence possible et de présenter un rapport sur la question de savoir s'il n'y a pas lieu de créer avec la collaboration de la Confédération et des cantons intéressés une caisse auxiliaire pour l'hôtellerie en faveur de la profession hôtelière passant par une crise due à la guerre dans le sens de la requête de la Société Suisse des Hôtelières du 28 Novembre 1918 — les moyens financiers indispensables pourraient éventuellement être obtenus par l'émission d'un emprunt à lots, la Confédération garantissant le paiement des intérêts — et s'il n'y a pas lieu, vu l'urgence de l'organisation de l'action auxiliaire recherchée, de nommer immédiatement une commission d'experts composée de représentants des milieux des banques et hôteliers, chargée d'élaborer un tel projet.»

M. Michel a entrepris cette démarche parce qu'il a jusqu'à l'heure actuelle, le Conseil fédéral n'a donné aucune réponse à la requête concernant une action auxiliaire en faveur de l'hôtellerie qu'il lui avait adressée conjointement avec une cinquantaine d'autres membres de l'Assemblée fédérale.

En même temps M. Michel soumet au Comité central la proposition de nommer une délégation composée de quelques-uns de ses membres qui entreprendraient des démarches auprès du Conseil fédéral en compagnie avec quelques membres de l'Assemblée fédérale dans cette question. Le Comité décide de donner suite à cette proposition et désigne MM. Haefeli, vice-président, Hofmann et Kluser pour faire partie de la délégation. Des remerciements seront exprimés à M. Michel, Conseiller national, pour sa peine en faveur de cette affaire.

5^o Office fiduciaire.
M. Hofmann rapporte au sujet de la récente fondation de la caisse auxiliaire oberlandaise en faveur de l'hôtellerie à laquelle l'Etat de Berne participe financièrement à côté des intéressés directs.

L'orateur fait part que le Comité-directeur de la nouvelle institution, dont il fait part, a posé la question de savoir si la caisse auxiliaire ne pourrait pas remplir des fonctions d'office fiduciaire en faveur d'hôtels situés dans d'autres cantons à des conditions encore à déterminer. Le Comité-directeur se déclare disposé à étudier avec bienveillance une pareille demande que le Comité central de la Société Suisse des Hôtelières lui adresserait.

Il est décidé de poser cette question à la caisse auxiliaire oberlandaise.

6^o Réglementation des prix et contrôle.
L'assemblée de délégués ayant établi un règlement concernant l'exécution d'un contrôle obligatoire des prix, il est décidé d'adresser une circulaire aux sections contenant les règles exécutives concernant la décision prise; on priera également les sections d'adresser un rapport sur la manière suivant laquelle elles entendent exercer le contrôle chez leurs membres.

7^o Tarifs pour sociétés.
La Société ainsi que les hôtels reçoivent constamment des requêtes de la part de sociétés et de corporations étrangères, tendant à obtenir des rabais spéciaux en faveur de leurs membres. En exécution des décisions prises à diverses reprises au courant de ces dernières années par la Société, le Comité-directeur a toujours refusé de faire droit à ces demandes, et il doit veiller à ce que tant les sections que les membres individuels s'en tiennent à ce principe de refuser tout rabais aux sociétés. En outre, il a été observé que certains hôtels offrent des rabais sur les prix minima publiés dans le Guide des Hôtels pour les saisons de printemps et d'automne. Ces rabais ne sont pas permis; les tarifs publiés dans le Guide des Hôtels sont des tarifs minima et les membres n'ont pas le droit d'aller au-dessous de ces chiffres, même pour l'époque antérieure ou postérieure à la saison. Les sections seront invitées à observer spécialement l'exécution exacte de cette décision.

8^o Rabais aux hôtes sportifs.
Une section ayant posé une question à ce sujet, il est décidé qu'il est interdit aux membres de faire un rabais quelconque sur les tarifs minima en faveur de sportsmen (joueurs de tennis, skieurs, etc.) se réunissant en un lieu déterminé pour une fête sportive. Les sociétés de cure et de tourisme seront par contre libres d'accorder des subventions à des sportsmen connus, afin de gagner leur participation à la fête sportive en question.

9^o Guide des Hôtels.
La question de la publication d'une édition anglaise et française du Petit Guide des Hôtels donne lieu à une discussion prolongée. Etant donné l'époque avancée et les difficultés d'entrée en Suisse, il est décidé de renoncer pour la saison d'été à la publication d'une édition anglaise et française. Par contre, le Petit Guide des Hôtels pour 1920 paraîtra déjà à la fin de cette année afin de servir de moyen de propagande non seulement pour les endroits de cure d'hiver, mais aussi pour les endroits de cure de printemps. Les sections seront invitées de fixer leurs tarifs à temps.

10^o Questions d'employés.
M. Bon, président, rapporte sur l'état actuel de la question des employés. Le contrat collectif de travail ratifié par l'assemblée de délégués a été rejeté par les employés. Déjà avant la ratification du contrat par les deux sociétés patronales la commission de salaires des unions d'employés présente, en date du 9 Mai, de nouvelles exigences sur lesquelles il ne fut pas entré en matière. Une nouvelle requête suivit le 7 Juin où les nouvelles exigences étaient formulées. En même temps, la commission de salaires demandait que ces exigences fussent liquidées par le moyen de pourparlers directs. Les deux organisations patronales se déclaraient prêtes à de nouvelles délibérations, mais sous la direction du Département suisse de l'Economie publique. Les employés exigeant que les pourparlers fussent repris immédiatement, le Comité-directeur a convoqué la commission spéciale pour les questions d'employés à une nouvelle séance, afin de prendre position vis-à-vis de ces exigences. Cette séance eut lieu le 25 Juin et on y fixa dans leur principe les instructions pour les délégués. Pour les nouvelles délibérations, le Département suisse de l'Economie publique

fixa à la Société Suisse des Hôtelières 4 délégués et à la Société Suisse des Cafetiers 3 délégués. La représentation de la Société dans cette commission fut remaniée en partie, MM. Oscar Hauser et E. Stigeler ayant demandé à être remplacés, le premier pour raisons de santé, le second à cause d'autres occupations urgentes. La Commission spéciale a composé la délégation de la Société Suisse des Hôtelières en choisissant MM. Simon, ancien député, Ragaz, comme représentant des hôtels de première catégorie et des établissements de cure, W. Hofmann, Interlaken, comme représentant des hôtels de seconde catégorie et des hôtels de saison, W. Steffan, Lausanne, comme représentant de la Suisse romande et des hôtels-pensions et Dr. E. Küry, Bâle, comme conseiller juridique.

La Commission d'experts siège les 2 et 3 Juillet et délibéra au sujet des nouvelles exigences des unions d'employés. Après de pénibles discussions on arriva à une entente.

Le Comité central reçoit les rapports oraux de MM. Simon, Hofmann et Steffan au sujet de ces conférences de la commission d'experts. Vis-à-vis du contrat refusé, la nouvelle convention prévoit essentiellement les changements de principe suivants:

1^o Salaires. Pour le personnel de cuisine on adopta les salaires augmentés que la commission spéciale de la Société Suisse des Hôtelières avait proposés.

2^o Heures de travail, respectivement de présence. Le temps de travail, respectivement de présence, ne peut pas dépasser 11 heures journalièrement pour le personnel de cuisine ou 13 heures pour le reste du personnel. Dans les villes de Zurich et de Berne le temps de présence quotidien est limité à 10 heures pour le personnel de cuisine et 12 heures pour le reste du personnel.

3^o Temps de repos. Chaque employé a droit en principe à 52 journées entières de congé de 24 heures. Dans les endroits autres que les villes 26 de ces jours de congé peuvent être décomposés en 26 demi-journées (de 2 heures de l'après-midi jusqu'à l'heure de la fermeture) et en 13 jours de vacances payées.

La nouvelle convention doit entrer en vigueur à partir du 15 Juillet immédiatement après ratification par les unions intéressées et elle durera jusqu'au 1^{er} Mai 1921. Les unions d'employés s'engagent à se décider sur l'acceptation ou le rejet de cette convention jusqu'au 12 Juillet, tandis que les unions patronales demandent de pouvoir donner leur ratification jusqu'à fin Août.

La nouvelle convention donne lieu à une discussion prolongée au sein du Comité central sur divers points. M. Golden spécialement proteste contre le traitement inégal des villes de Zurich et de Berne quant à la durée du travail.

Le Comité approuve le rapport des membres de la commission d'experts et décide de publier immédiatement les nouvelles conditions dans l'organe social et de les soumettre aux sections.

Le Département suisse de l'Economie publique a l'intention d'élire une commission composée de représentants des patrons et des employés pour la réglementation légale des heures de travail. Les patrons et les ouvriers seront représentés par 9 délégués pour chaque groupe; les hôteliers auront à élire deux représentants. Le Comité propose MM. W. Hofmann et Dr. Küry comme membres et MM. F. Simon et W. Steffan comme suppléants.

11^o Entrée des étrangers en Suisse.
Le Comité prend connaissance de l'arrêté du Conseil fédéral suisse du 19 Juin concernant l'autorisation accordée aux légations et consulats, d'accorder des autorisations d'entrée pour une période limitée.

Par cet arrêté il a été tenu compte au moins formellement de la demande de la direction de notre Société d'accorder des facilités en ce qui concerne les permis d'entrée. Le Comité espère que par suite d'un manquement approprié des nouvelles dispositions une grande partie d'étrangers désirant faire chez nous un séjour limité pour une cure ou pour la reconvalescence viendront visiter notre pays.

Les nouvelles dispositions d'entrée des étrangers seront publiées dans l'organe social.

12^o Ecole professionnelle.
M. Buttiaz, président de la commission de l'Ecole professionnelle, annonce qu'un rapport concernant l'année scolaire écoulée destiné au public est en préparation.
Le Bureau central est autorisé à acquérir pour le fonds Tschumi les papiers de valeur se trouvant en possession de l'Ecole professionnelle.

13^o Voyage d'études en Amérique.
Plusieurs sociétés se sont annoncées auprès du Comité comme désirant participer au voyage d'études projeté à destination de l'Amérique.

14^o Hôtels d'internés.
A l'occasion de la dernière assemblée de délégués, M. Häcki, président de l'Association suisse des hôtels d'internés, a déposé une résolution priant le Comité central d'étudier la question des prix de pension payés par les pays alliés et de faire parvenir la résolution éventuellement au Conseil fédéral.

Après une étude approfondie de la question, le Comité central décide d'adresser la résolution au Conseil fédéral dans la forme suivante:

«L'Assemblée de délégués de la Société Suisse des Hôtelières, après avoir entendu un rapport présenté par le président de l'Association suisse des hôtels d'internés, prend connaissance des demandes de dédommagement pour l'usure anormale et de paiement de l'augmentation exigée du prix de pension à partir du 1^{er} Janvier 1917, augmentation que les pays alliés se sont refusés de reconnaître malgré que les empires centraux ont fait droit à cette exigence depuis longtemps et qui, en conséquence, n'a pas encore été payée, raison qui a motivé le désir d'adresser un mémoire détaillé à l'Assemblée fédérale.

L'Assemblée exprime l'espoir que le Conseil fédéral regardera comme un devoir urgent de faire droit à ces demandes justifiées et de faire disparaître l'injustice existante.»

15^o Formulaires de lettres normalisés.

La section Lac d'Uri de la Société Suisse des Hôtelières a demandé à la dernière assemblée de délégués au Comité d'étudier la question s'il n'était pas possible d'éditer des formulaires de lettres normalisés pour toutes les sections. Il est décidé de demander à toutes les sections par voie de circulaire si elles seraient disposées d'acheter de tels formulaires.

16^o Acquisition de marchandises.
La question posée à la dernière assemblée de délégués concernant la création d'un office d'acquisition commune de marchandises qui aurait pour but de fournir aux membres certaines marchandises à des conditions de faveur grâce à la conclusion de contrats de livraison est soumise pour étude préalable à une commission spéciale composée de MM. W. Steffan, A. Haeblerli et J. Sumser, tous à Lausanne.

17^o Divers et communications.
a) Accédant à un désir du Comité, M. O. Hauser s'est déclaré disposé à accepter sa défection comme membre de la conférence commerciale des entreprises suisses de transport pour une nouvelle période de fonctionnement.
b) Sur la demande du Comité fédéral de la Fête nationale les sections ont été invitées de favoriser la vente des cartes de Fête nationale dans les hôtels.

Le rédacteur du procès-verbal:

E. Stigeler.

Approuvé pour publication.

Le président central: Anton Bon.

Gesamtarbeitsvertrag.

Laut Mitteilung des Volkswirtschaftsdepartements sind in den Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern des Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbes vom 2. und 3. Juli 1919 in Bern folgende Abänderungen zum Gesamtarbeitsvertrag vom 14. Februar 1919 beschlossen worden:

Art. 4.

Hinter jeder einzelnen Lohnposition ist — in Zahlen ausgedrückt — noch das minimale Gesamteinkommen anzugeben, die Naturalleistung also zahlenmässig zu bewerten (auf Grund von Art. 3 c) und dem Barlohn, bezw. dem garantierten Bareinkommen zuzuzählen. Im übrigen unverändert, mit Ausnahme folgender Positionen:

A. Festbesoldetes Personal.

Tarifklasse	Barlohn:	
	I. Hotels der ersten Rangklasse Fr.	II. Leihgüter Hotels und Restaurants Fr.
II. Küche.		
a) Mindestgehalt für einen Chef	450.—	300.— ^{*)}
b) Mindestgehalt für einen Einzelkoch	—	200.— ^{*)}
c) Mindestgehalt für einen Chef de partie	200.—	150.—200 ^{*)}
d) Mindestgehalt für I. Commis und I. Aide	140.—	100.— ^{*)}
e) Mindestgehalt für II. Commis und II. Aide	100.—	80.— ^{*)}
f) Mindestanfangsgehalt für einen aus der Lehre tretenden Koch	100.—	80.— ^{*)}
g) Mindestgehalt für einen Cafetier	140.—	100.— ^{*)}
h) Mindestgehalt für eine Chefköchin	100.—	150.— ^{*)}
i) Mindestgehalt für Kaffee- und Angestelltenköchin	100.—	80.— ^{*)}
k) Mindestgehalt für einen Casserolier	120.—	90.— ^{*)}
VI. Mindestgehalt für Kellermeister und Wäscher	120.—	120.— ^{*)}

Naturalleistung: *) freie Station, 1. Tisch
*) „ „ 2. „

B. Bedienungspersonal.

Mit Bezug auf das Berufseinkommen des Bedienungspersonals in sogenannten Wienercafés bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 6.

Neuer Absatz vor dem letzten Alinea der Ziff. 1: Das einheimische, nicht ständige und ungenerelle Hilfspersonal aus der engeren Umgebung, das nur während der Saison im Hotel arbeitet, hat keinen Anspruch auf Saisonzuschläge.

Neuer Absatz zu Ziff. 2:

Kochpersonal, dem über die in Art. 18 festgesetzte Arbeitszeit hinaus Dienstverrichtungen zugewendet werden, so bei besonderen Anlässen wie Festessen, Bällen etc.) und ordentlicher Wache, hat Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für Überzeitarbeit. Die Bestimmung ihrer Höhe bleibt im Streifall der Berufszentrale vorbehalten.

Art. 18.

Die tägliche Arbeits- bzw. Präsenzzeit darf für das Kochpersonal 11 Stunden, für das gesamte übrige Personal 13 Stunden nicht übersteigen. In den Städten Bern und Zürich darf sie nicht länger als 10 Stunden für das Kochpersonal und nicht mehr als 12 Stunden für alle andern Angestellten dauern.

In reinen Wirtschaftsbetrieben mit weniger als 6 Angestellten beträgt die tägliche Arbeits- bzw. Präsenzzeit höchstens 14 Stunden.

Die sogenannten Zimmerstunden (Essen, An- und Umkleiden, etc.) mit wenigstens zwei Stunden sind in dieser Präsenzzeit inbegriffen.

Die ununterbrochene Nachtruhe hat mindestens 9 Stunden zu betragen, und zwar auch für die Spätwache, Der in Ziff. 6, 2 b, vorgesehene Dienst wird dadurch nicht betroffen. Immerhin werden Inhaber grösserer Betriebe, in denen die Dienste eines Portiers während der Nacht öfters beansprucht werden, für die Anstellung eines besondern Nachtportiers besorgt sein.

Art. 19.

Jeder Angestellte hat im Jahr grundsätzlich auf 52 ganze, 24stündige Frei-Tage Anspruch. In nicht-städtischen Verhältnissen können 26 dieser Frei-Tage in 26 halbtägige Frei-Tage (von nachmittags 2 Uhr bis Geschäftsschluss) und 13 Tage bezahlte Ferien zerlegt werden.

Während der Hochsaison, höchstens während 8 Wochen, können die ganztägigen Frei-Tage zur Hälfte in halben Frei-Tagen (von nachmittags 2 Uhr bis Geschäftsschluss) gewährt werden; die übrige Hälfte ist in bezahlte Ferien zusammenzuliegen.

In Betrieben in ländlichen Verhältnissen mit weniger als 6 Angestellten haben diese Anspruch auf eine Ruhezeit von 4 halben Tagen in 4 Wochen, beginnend nachmittags 2 Uhr und endigend mit Geschäftsschluss, wobei immer 3 Wochen 2 halbfreie Tage in einen ganzen Ruhetag zusammengelegt werden können; der Rest der Frei-Tage ist in bezahlten Ferien zu gewähren.

Die Arbeitgeber werden, soweit es die Betriebs-Interessen irgendwo zulassen, die Frei-Tage nach Möglichkeit auf Sonn- und Feiertage verlegen; jedenfalls ist den Angestellten die notwendige freie Zeit zur Erfüllung ihrer religiösen Pflichten einzuräumen.

Jeder Betrieb mit mehr als 10 Angestellten bei Vollbetrieb hat einen Freizeitplan aufzustellen, der in den Arbeits- oder Essräumen der Angestellten anzuschlagen ist.

Der Angestellte hat die genossene 24stündige Ruhezeit in geeigneter Form zu bescheinigen.

Gelegentliche Absenzen (Familienergebnisse etc.) können auf Frei-Tage oder Ferien angerechnet werden.

Nach vollendetem erstem Dienstjahr hat der Angestellte Anspruch auf eine Woche bezahlte Ferien, in längeren als zueifrig Jahren Dienstverhältnissen auf mindestens 2 Wochen.

Art. 37.

Diese Vereinbarung wird abgeschlossen mit Wirkung ab 15. Juli 1919 und dauert vorläufig bis zum 1. Mai 1921. Wird sie nicht spätestens 6 Monate vor Ablauf gekündigt, so dauert sie ein weiteres Jahr und so fort.

Abschluss in Bern am 3. Juli 1919.

Schlussprotokoll.

1. Die Angestelltenvertreter erklären, dass die beteiligten Arbeitnehmerverbände sich hinsichtlich der Annahme oder Nichtannahme bis zum 12. Juli 1919 endgültig entscheiden werden, eine allfällige Zustimmung zum vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag aber nur unter der doppelten Bedingung abgeben, dass die beiden Arbeitgeberverbände ihre Erklärungen bezüglich der Ratifikation bis spätestens zum 31. Juli 1919 einbringen und dass der Vertrag mit dem 15. Juli 1919 in Kraft tritt. 2. Es besteht Übereinstimmung, dass ... (unverändert).

Die vorstehenden Beschlüsse bringen wesentliche Änderungen am früheren Vertragsentwurf namentlich in bezug auf die Löhne des Küchenpersonals, die Verkürzung der Arbeitszeit und die Ruhetage. Bekanntlich

übten an den Vereinbarungen vom Monat Februar eine besonders scharfe Kritik vor allem die verschiedenen Kochverbände, deren Vorstellungen nun insoweit zum Erfolge führten, als die Lohnsätze erhöht und gleichzeitig verschiedene neue Kategorien von Küchenpersonal (Cafetier, Chefköchin, Angestelltenköchin, Casserolier) in den Vertrag aufgenommen wurden. Bei Position A, Festbesoldetes Personal, figurieren überdies neu unter Abschnitt VI noch: Kellermeister und Wäscher, deren Gehalt für beide Hotelkategorien mit Fr. 120.— nebst freier Station 2. Tisch festgesetzt wurde.

Zu Artikel 6, Zusatzleistungen, hat bezüglich der Saisonengagements die Einschränkung Platz gefunden, dass nicht ständiges, ungelerntes Hilfspersonal aus der engeren Umgebung (des Kurortes oder Hotels), das nur während der Saison im Hotel arbeitet, keinen Anspruch auf Saisonzuschläge geltend machen kann, eine Bestimmung, die namentlich den Hotels unserer Höhenkurorte und Sommerfrischen zustatten kommen wird. Dagegen wurde als neuer Vertragspunkt aufgenommen, dass das Kochpersonal für Überzeitarbeit eine angemessene Entschädigung beanspruchen darf, deren Höhe im Streifall die Berufszentrale bestimmt.

In Artikel 18 wird die Arbeits- bzw. Präsenzzeit neu geregelt. Sie beträgt nun, die zwei sogenannten Zimmerstunden inbegriffen, für das Kochpersonal 11 Stunden, für das übrige Personal 13 Stunden, wobei für die verkehrsreichen Städte Zürich und Bern für jede der genannten Personalkategorien eine weitere Reduktion der Arbeitszeit von einer Stunde eintritt. Artikel 19 hinwiderum behandelt die Frage der Ruhetage. Deren Zahl ist von 36 im früheren Vertragsentwurf erhöht worden auf 52, von denen in nicht städtischen Verhältnissen 26 ganze Ruhetage umgewandelt werden können in 26 halbtägige Frei-Tage und 13 Tage bezahlte Ferien. Im übrigen bringt dieser Artikel eine Aenderung dahin, dass der Angestellte im zweiten Dienstjahr nur auf eine Woche und erst vom zurückgelegten zweiten Dienstjahr an auf zwei Wochen bezahlte Ferien Anspruch hat.

Als Konsequenz der Nichtratifikation des Februar-Abkommens durch die Personalverbände, welche neue Unterhandlungen notwendig machte, tritt sodann die neue Vereinbarung erst mit dem 15. Juli in Wirksamkeit, statt auf 1. Mai, wie ein Grossteil des Personals trotz der Verzögerung gehofft hatte. Zum Schlussprotokoll endlich hat der Schweizer Hotelier-Verein beim Volkswirtschaftsdepartement eine Hinausschiebung des Termins der Ratifikation beantragt, da von seiten des technischen Grundes vor Ende August eine Delegiertenversammlung nicht in Frage kommen kann. Diese Forderung ist indessen abgelehnt worden und wird sich der Zentralvorstand bezüglich der Ratifikation auf den 31. Juli noch zu entschliessen haben.

Im ganzen gewinnt man aus den vorstehenden Beschlüssen den Eindruck, es hätte um der neuen Forderungen willen die Ratifikation des Vertrages seitens des Personals nicht abgelehnt zu werden brauchen, denn auch nach Zustimmung der Angestelltenverbände wären die neuen Erwerbungsansprüche unschwer und ohne grossen Tamtam auf dem Wege direkter Verhandlungen zu erzielen gewesen. Wenn nun die erhöhten Lohnsätze erst mit 2 1/2 Monaten Verspätung zur Geltung gelangen, so möge sich daher das Personal bei der eigenen Führung bedanken, deren Taktik allein diese Verzögerung herbeiführt hat.

Bei Beurteilung der neuen Vereinbarung dürfen endlich die ganz wesentlich höheren Forderungen der Personalverbände nicht ausser acht gelassen werden, die für sämtliche Angestelltenkategorien Lohnsätze aufstellten, welche erheblich über das erreichte Resultat hinausgingen. Die Lohnkommission der Prinzipalverbände hat es indessen zum vornehmsten abgelehnt, auf diese Forderungen in ihrer Gesamtheit einzutreten. Einzig bezüglich der Kategorie des Küchenpersonals konnten seitens der Arbeitgeber höhere Lohnsätze akzeptiert werden; aber auch hier war die Gegenseite schliesslich genötigt, an ihren Begehren Abstriche vorzunehmen.

Zum Vergleich dessen, was von der Arbeitnehmerseite angefordert und von unsern Unterhändlern gewährt wurde, bringen wir nachstehend noch einen Auszug aus dem schriftlich eingereichten Begehren des Lohnausschusses der Personalverbände, soweit insbesondere das Küchenpersonal dabei in Frage kommt:

Lohnfrage.

Die nachstehenden Lohnsätze basieren auf einer 10-stündigen Arbeitszeit mit wöchentlichem ganzen Ruhetage. Die Köche normierten der

Zeit angemessene Stundenlöhne und brachten daran den Wert der freien Station in Abzug. Ähnlich würde für das übrige Personal verfahren. Auch die Lohnsätze für das Bedienungspersonal basieren auf 10-stündiger Arbeitszeit. Während die Köche die Frage der Überzeitarbeit in ihren Vorschlägen bereits regeln, behalten sie sich die andern Berufskategorien noch vor.

Die Köche begehren einen gesonderten Vertrag. Die Arbeitsverträge sollen einheitliche Landesverträge sein.

Während die Entschädigung der freien Station mit 130 Fr. bzw. 100 Fr. aufrecht erhalten wird, begehren wir eine Erhöhung der Zimmerentschädigung (vergl. Ziffer 7 des verworfenen Vertrags) auf 40 Fr. monatlich. Der Lohn ist jeweils am letzten des Monats auszubahlen.

Die Hinreise eines engagierten Angestellten zu seinem neuen Arbeitsort ist zu Lasten des Arbeitgebers.

Es wird ein vollständigerer Tarif gefordert, als derjenige vom 14. Februar.

Regelung der Volontärfrage nach unserm ursprünglichen Vorschlag.

Köche.

Mindestlohn für Jahresbetriebe:

	Lohnsatz mit 250 und mehr Betten	Erstl. Hotels und Restaurants mit 150 bis 250 Betten	Erstl. Hotels und Restaurants mit weniger als 150 Betten	Ubrige Betriebe und Restaurants
Chef	650.—	520.—	455.—	—
Allein. Koch (ohne Arbeiter)	—	—	325.—	—
I. Chef de partie	455.—	—	—	—
II. Commis und I. Aide	260.—	260.—	260.—	—
III. Commis und II. Aide	182.—	182.—	182.—	—
Koch, aus der Lehretretend	100.—	100.—	100.—	—
Cafetier	200.—	200.—	—	—
Chefköchin oder selbständige Köchin	—	—	200.—	—
Kaffee- und Angestelltenköchin	150.—	150.—	150.—	—
Kasserolier	200.—	150.—	100.—	—
Überzeitarbeit: 2 Fr. Zuschlag zum Stundenlohn.	—	—	—	—
Extras: Chef 25 Fr. per Tag oder 4 Fr. Stundenlohn. Koch 15 " " " " " " " "	—	—	—	—

Reiseentschädigung hin und zurück III. Klasse. Wäsche: Frei oder 25 Fr. Entschädigung pro Monat. Von 9 Uhr abends weg sollen keine warmen Speisen mehr verabfolgt werden.

Einreiseerleichterungen.

In seiner Sitzung vom 11. Juli hat der Bundesrat weitere Vorschriften zwecks Erleichterung der Fremdenreise erlassen. Vorschriften, die einerseits die Erteilung von befristeten Einreisebewilligungen durch die schweizerischen Gesandtschaften und Konsulate, andererseits die Kontrolle über die Innehaltung der Aufenthaltsfristen betreffen. Danach sind sämtliche schweizerischen Konsulate in Frankreich (mit Algier) und Italien, sowie die schweizerischen Konsulate in Kopenhagen, Christiania, Stockholm und Lissabon befugt, für den geschäftlichen Verkehr und zu Kurzzwecken Gesuchstellern befristete Einreisebewilligungen in die Schweiz auszufertigen. Im weiteren wird durch den Beschluss das eidgenössische Justizdepartement ermächtigt, dem schweizerischen Konsulargeneten in Mülhausen weitgehende Kompetenzen einzuräumen, um den Verkehrsbedürfnissen der elsässischen Bevölkerung mit Basel gerecht werden zu können. Gleiche Erleichterungen sollen gegenüber dem Verkehr mit den Zonen Platz greifen. Die Gesandtschaften in Berlin und Wien werden eigene Passstellen einrichten, deren Personal durch die Zentralstelle für Fremdenpolizei zur Verfügung gestellt wird, damit diese beiden Gesandtschaften ihre Aufgabe in der Erteilung befristeter Einreisebewilligungen für geschäftliche Reisen und Kurzaufenthalte in der Schweiz besser bewältigen können. Ferner verfügt der Beschluss, dass befristete Einreisebewilligungen widerrufen werden können, wenn eine Nachprüfung ergibt, dass die vorgeschriebenen Voraussetzungen für ihre Erteilung nicht zuträfen oder bei der Nachprüfung nicht mehr bestehen, und um die Kontrolle über die Innehaltung der Aufenthaltsfristen zu ermöglichen, wird vorgeschrieben, dass die Ein- und Ausreise über die gleiche Grenzstelle zu erfolgen hat. Gegen die Überschreitung der Fristen sind Abhandlungen festgesetzt. Den Kantonen ist die Befugnis eingeräumt, ihrerseits die bewilligten Aufenthaltsfristen bis höchstens zehn Tage zu verlängern. Diese Bewilligungen werden im Passe vermerkt, um den Reisenden bei der Ausreise Schwierigkeiten zu ersparen.

Die neuen Erleichterungen, wie jene, welche durch die Verordnung vom 19. Juni bereits erlassen wurden, gelten für das ganze Gebiet der Schweiz mit Ausnahme des Kantons Zürich, für den auf Wunsch des Zürcher Regierungsrates spezielle Vorschriften erlassen werden. Die schweizerischen Gesandtschaften und Konsulate im Ausland dürfen für die Einreise in den Kanton Zürich keine Bewilligungen erteilen, bevor sie darüber die Zürcher Regierung angefragt haben und bevor diese der Passerteilung an einen Gesuchsteller zugestimmt hat. Die Einreisebewilligungen, welche für geschäftliche Reisen und Kurzzwecke ausgestellt werden, gelten also nicht für die Einreise in den Kanton Zürich, wenn dies nicht ausdrücklich im Pass vermerkt ist. Solche Reisende, welche das ganze Gebiet der Schweiz mit Aus-

nahme des Kantons Zürich besuchen dürfen, haben, wenn sie in Zürich aufhalten wollen, zuerst eine Bewilligung des Zürcher Regierungsrates einzuholen.

Mit diesem Beschluss geht der Bundesrat noch einen Schritt weiter, als mit seinem Beschlusse vom 19. Juni, indem er neuerdings eine Anzahl Konsulate verschiedener Länder zur Passverteilung ermächtigt und dadurch dem internationalen Reiseverkehr neue Erleichterungen schafft. Indem der Beschluss gleichzeitig die Kontrolle der Aufenthaltsfristen regelt und für deren Überschreitung Abhandlungen vorsieht, trägt er also in der letzten Session der Bundesversammlung geäußerten Wünschen wie einer weitverbreiteten Volksstimmung Rechnung; für die Hotellerie ist aber das Wesentliche, dass seitens unserer Behörden alles zurzeit Mögliche getan wird, die Fremdenreise zu erleichtern. Wenn daher trotz dieses Entgegenkommens aus Kreisen der Hotellerie und anderer Fremdenverkehrsinteressenten immer noch Kritik am Verhalten der Behörden geübt, wenn dabei von Stagnation im Hotelgewerbe gesprochen und die Schuld hieran den Einreiseerschwierigkeiten oder besser gesagt, den schweizerischen Amtsstellen (Konsulaten wie Fremdenpolizei und Bundesrat) in die Schuhe geschoben versucht wird, so schießt diesmal diese Kritik entschieden daneben. Zunächst sollte doch vor allem die Wirkung der beiden Bundesratsbeschlüsse abgewartet werden, die bisher wegen der Kürze der Zeit noch nicht voll zur Geltung gelangen konnte, zum andern muss jeder auch nur oberflächliche Zeitungsleser wissen, dass die Hindernisse, die gegenwärtig dem freien Touristenverkehr noch entgegenstehen, keineswegs von unseren Behörden, sondern von dem Ausland erteilt wurden. Nachrichten, wie das völlige Verbot des überseeischen Touristenverkehrs von Seiten der Union, Erfahrungen, wie sie das Projekt einer Schweiz. Studienreise nach Nordamerika mit den Konsularen in London und Genäve erlitten, Beispiele, wie der Entwurf eines soeben der französischen Kammer eingereichten neuen Fremdenpolizeigesetzes, sprechen geradezu Bände und zeigen, woher die Schwierigkeiten stammen, die dem internationalen Reiseverkehr immer noch das Austrittsrecht verweigern. Jedemfalls verlässt es weder Objektivität noch Einsicht, bei jeder Gelegenheit über unsere Behörden loszuziehen, statt zu bedenken, dass die Kräfte am Werk sind, denen unsere Amtsstellen vorläufig noch zusagen mit gebundenen Händen gegenüberstehen.

Noch weniger Verständnis vom uns weitem jene Zuschriften, die von unserm Verein verlangen, er solle bei den Behörden quasi mit «gepanzter Faust» dreifahren, zum mindesten mit scharfen Protesten aufwarten und zwecks sofortiger Behebung aller Einreiseerschwierigkeiten vorzutreten. In letzterer Hinsicht sind wir allein im Bundeshaus wiederholt interveniert und er ist fortgesetzt bereit, berechtigter Reklamationen, z. B. wegen verzögerten Passisverteilungen oder anderen ähnlichen Unzuträglichkeiten, an kompetenter Stelle vorzulegen, sofern ihm die nötigen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Unzufriedenheit wegen fortgesetzter Stagnation im Reiseverkehrswesen kann als Grund solcher Beschwerden indessen meistens nicht angeführt werden, da, wie gesagt, der Mangel an Fremdenbesuch weniger auf «Einreise-», wohl aber auf «Ausreise-Schwierigkeiten» aus dem Ausland zurückzuführen werden muss. Gegenüber den verkehrseindlichen Tendenzen des Auslandes sind aber unsere Behörden ebenso ohnmächtig wie unser Verein, und es hat daher wenig Sinn, ihnen fortgesetzt am Zeuge zu flicken, zumal sie nach dem Gesagten der heutzutage verhängnisvollen Dekrete gelassen haben und noch tun, um den internationalen Fremdenverkehr zu heben.

Dies all denen ins Stammbuch, die glauben, mit wenigen starken Worten jene Verkehrs-schranken sprengen zu können, mit denen uns die Grossmächte noch immer zu quälen suchen. Im übrigen ist unser Verein gerne bereit, alle Reklamationen zu prüfen und, sofern die Schwierigkeiten auf schweizerischer Seite liegen, bei der Zentralpolizeibehörde zu intervenieren. Dabei benötigen wir aber in allen Fällen die notwendigen Belege, um mit dem Zentralbüroreau die Angelegenheit in Ordnung zu bringen.

Sektionen - Sections

Basel. Der Basler Hotelier-Verein hielt am 16. Juli unter dem Vorsitz seines Präsidenten, Hrn. G. Wehrle, eine ausserordentliche Versammlung ab, an welcher Herr Dr. E. Küry über den neuen Gesamtarbeitsvertrag referierte und dessen Abschluss mit grosser Mehrheit, der Ratifikation des neuen Abkommens zustimmen.

Kleine Chronik.

Wil (St. Gallen). Das Hotel Bahnhof-Terrain ist um die Summe von Fr. 165,000 an Herrn Paul Berner verkauft worden.

Luzern. Mit 15. Juli wurde das Hotel Wagner beim Bahnhof wieder eröffnet. Nach durchgeführten Renovationen, mit fliessendem Wasser in den Zimmern eingerichtet, steht dasselbe unter der Leitung des Eigentümers, unseres Vereinsmitgliedes Herr C. Wagner.

Zürich. Herr Direktor A. Manz, der seit Beginn des Krieges mit grosser Energie die Leitung des Dolder Grand Hotel Zürich inne hatte, beabsichtigt, demnach von dieser Stelle zurückzutreten, um das ihm zugehörige Grand Hotel des Palmiers in Nizza wieder zu übernehmen.

Der heutigen Nummer ist als Separatbeilage der neue Gesamtarbeitsvertrag für das Gastwirtschaftsgewerbe beigelegt.

Berner Leinwand
Tischzeug, Leintücher, Kissenläufer, Küchentücher, Handtücher, Schürzen etc., rein u. halbleinwand
Direkt von unsern Webstühlen
Müller & Co., Leinwandweberei, Langenthal (Bern)
Muster franko :: Garantie für dauerhafteste Qualität :: Keine Kriegsware

Tafel-Kunst-Honig
m. Bienenhonig-Zus. à Fr. 3.20 p. kg. versendet v. 5 kg. an geg. Nachnahme D. Rüegg-Zoller, Unterterzen a. Wädenswil, 405
National-Kassa-Rollen
empfehlen als Lager
Goetschel & Co.
Chaux-de-Fonds.

Gutsverwaltung
Schloss Hünigen
Fischereibetrieb 37
Forellen, Seefische
Tel. 21: Konolfingen-Stalden
Servietten - Täschchen
(aus zähem Papier) sehr zweckmässig u. solid, fabriktions
ALFR. MÜLLER & Co.
Papierwarenfabrik
Lenzburg. 2434

Tous les genres en
RIDEAUX
tulle, toile, étamine, madras. Genres courants et spéciaux à des prix réduits. Spécialités à localités publi. Demandez beau choix de
F. Stäheli & Co.
St. Gall C. 34

Vorzugsofferte:
Kaffee, roh, Salvador-Mischung Fr. 3.60 per Kg.
Kaffee, West und Perl " 3.80
Kaffee, geröstet, Fremden-Mischung " 4.40
Kaffee, Wiener-Mischung " 4.80
Kaffee, gebrauchsfertige Fremden-Mischung " 4.40
Kaffee, Wiener-Mischung " 4.40
Kaffee, Angestellten-Mischung " 3.80
Tee, Ceylon-Orange-Pekoe, pur " 12.—
Ed. Widmer & Co., Häringsstrasse 17, Zürich 1
Kaffee-Import :: Kaffee-Grossrösterer 13
Mitglied des Syndicats "Sisba" der SSS. — Telefon H. 2950.
Inferate in der Schweizer Hotel-Revue
haben stets guten Erfolg

KAFFEE



Spezial-Mischungen für HOTELS
Alteingeführtes Spezialhaus

Direkter Import
Gross-Rösterei
Vorzugs-Preise

Verlangen Sie Offerte
LAUBERS
 Kaffee-Gross-Rösterei, LUZERN

Charcuterie

E. Rietmann's Erben, St. Gallen

empfiehlt ihre erstklassigen Spezialitäten in

St. Galler Charcuterie u. Wurstwaren
Schinken, Schinkenwurst
 :: :: **Lyoner** :: ::
Leberwurst - Rouladen
Ballerons, gefüllter Schweinsfuss
 etc.

St. Galler Bratwürste
Schüblinge, Knacker
Frankfurter, Wiener
Batzenwürste, Cervelats etc.

Prompter Versand nach auswärts.
 Telephone No. 1325.

Papier-Servietten

Fr. 12.— pro Mille

Verlangen Sie Muster von

GOETSCHEL & Co., La Chaux-de-Fonds
 Kartonnagen- und Luxuspapier-Fabrik

Citronenprodukte

Die drei besten sind

Mellener Citron nature
 Naturreiner, unfiltrierter Saft erlesener Citronen. Sowohl für Trink- als auch für Speisezwecke verwendbar.

Mellener Citronensaft gezuckert
 3 Esslöffel auf ein Sprigglas Wasser ergeben ein erfrischendes, durstlöschendes Getränk von feinstem Aroma.

Mellener Citronessig
 Durch besonderes Gärverfahren gewonnenes Essigprodukt für die feine Küche.

Alkoholfreie Weine und Konservenfabrik Mellan A.-G.

Gesucht für Montreux
Hoteldirektor oder Ehepaar

zur Leitung eines schön gelegenen Hotels von 90 Betten. Bei Eintritt von normalen Zeiten Vermietung. Anmeldung mit Zeugnissen und Details unter Chiffre **L 2424 M** an die Annoncen-Abt. der **Schweizer Hotel-Revue, Basel.**

1^a Tomaten

(Schweizer Kulturware)

täglich in grossen und kleinen Mengen, zu Tagespreisen lieferbar

B. Suter-Kretz & Söhne
 Filiale, Tenero bei Locarno.



Teppichhaus
Schuster & Co.
 St. Gallen :: Zürich

Zu verkaufen

eine fast neue Villa, deren Inneres bombardiert wurde, bei Wänheim (Ober-Elsass) gelegen. Nächstegelegenes Dorf am Hartmannswellerkopf. "Viell Armand" von wo fahrbar Strassen nach den interessantesten Punkten führen, mit Nebengebäude, Stallung, grosse Wagenschuppen und Autovergar. Von Oberstgärten umgeben. Umfasst ca. 30 Aren. Abgeschlossen durch schönes, schmiedeeisernes Gitter, Mauern und Netzgitter. Wasser und Elektrizität waren vorhanden. Villa in jetzigem Zustande kann leicht in Touristen-Hotel umgebaut werden. Preis auf dem Platze zu vereinbaren. Sich wenden an Eng. Haron, Thierbachstr. 6, Guebwiller (Ober-Elsass). (4197 Q) 5095

Verpackte Strohhalme

empfehlen ab Lager
Goetschel & Co.
 Chaux-de-Fonds.

Hôtel de la Gare Leysin

3435
 à VENDRE ou à LOUER.

Grand Hôtel du Parc Collonges s. Salève
 à VENDRE ou à LOUER.
 S'adr. à Antoine S. Vre. Bale, Leysin.

ROCH, UTINGER & CIE, CHUR

Telephone Nr. 27 - - vormals Th. Utinger-Braun und U. B. Koch Postchekkonto X 190 (2928)

Schreibbüchereifabrik Spezialgeschäft für **Buchdruckerei**
 Lieferungen kompletter

Papierhandlung Hotelbuchhaltungen Hotelgedruckten in
 Arbeiten in Hochprägung Schwarz- u. Buntdruck

Für Glace

empfehlen wir unsere

garant. reinen Fruchtmarks

Aprikosenmark, passiert, 1/2 u. 1/1 Dosen, 1/2 u. 1/1 Flaschen
 Johannisbeermark, passiert, 1/2 u. 1/1 Flaschen.

N. B. Von bewährten Fachmännern wird uns bestätigt, dass "Johannisbeermark" zu 1/2 mit 3/4 anderm Fruchtmarm vermischt und unter Beifügung einiger Tropfen Citronensaft ein sowohl in Geschmack wie auch in Farbe vorzügliches Fruchtis ergibt.

CONSERVENFABRIK LENZBURG
 vormals Henckell & Roth.



Elektrischer Dörr-Apparat für Obst und Gemüse und Tellerwärmer

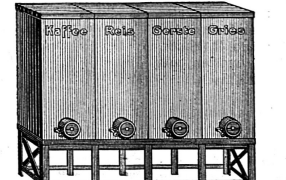
mit 4 bis 15 Hurden
 speziell für **Hotels und Restaurants**

Täglich in Funktion zu besichtigen bei:
Stadelhofenpl. 18 DECCA A.-G., ZÜRICH 88thstrasse
 Verlangen Sie Gratis-Prospekte durch die Fabrikanten.

Aperitif Allein echtes Liqueur

Burgermeisterli

Fabr. seit 1816 Alleiniger Fabrikant Fabr. seit 1816
E. MEYER, BASEL.



Praktische Vorratsbehälter aus Blech

mit trichterförmigem Boden und Anlauf, fabriktiert in allen Grössen.
EMIL HAGMANN, BASEL
 Moderne Einrichtungsgegenstände :: Telephone 5386



GRANDS VINS du VALAIS

Orsat freres.
 MAIRY (Sion) 41

Fernschaltapparat Simplex

Ein- und Auslösen des elektr. Lichtes von Bette aus. Ueberall anzuwenden. In einer Minute kindersicher zu montieren. Kein Versagen. Von ersten Fachleuten bestens empfohlen. Preis Fr. 5.30 plus Porto. Bestellungen durch Postkarte an
ED. FIERZ, THUN. 5599
 (Z 458 T)



Allen voran SIND TEXTON

BOUILLONWURFEL, SUPPEN
 SUPPENWÜRZIGEL, SELLERIESALZ
 GEWÜRZMISCHUNG, ROSMARIN
 CEREALCAO

ROCH, UTINGER & CIE, CHUR

Telephone Nr. 27 - - vormals Th. Utinger-Braun und U. B. Koch Postchekkonto X 190 (2928)

Schreibbüchereifabrik Spezialgeschäft für **Buchdruckerei**
 Lieferungen kompletter

Papierhandlung Hotelbuchhaltungen Hotelgedruckten in
 Arbeiten in Hochprägung Schwarz- u. Buntdruck

ROCH, UTINGER & CIE, CHUR

Telephone Nr. 27 - - vormals Th. Utinger-Braun und U. B. Koch Postchekkonto X 190 (2928)

Schreibbüchereifabrik Spezialgeschäft für **Buchdruckerei**
 Lieferungen kompletter

Papierhandlung Hotelbuchhaltungen Hotelgedruckten in
 Arbeiten in Hochprägung Schwarz- u. Buntdruck

Für Glace

empfehlen wir unsere

garant. reinen Fruchtmarks

Aprikosenmark, passiert, 1/2 u. 1/1 Dosen, 1/2 u. 1/1 Flaschen
 Johannisbeermark, passiert, 1/2 u. 1/1 Flaschen.

N. B. Von bewährten Fachmännern wird uns bestätigt, dass "Johannisbeermark" zu 1/2 mit 3/4 anderm Fruchtmarm vermischt und unter Beifügung einiger Tropfen Citronensaft ein sowohl in Geschmack wie auch in Farbe vorzügliches Fruchtis ergibt.

CONSERVENFABRIK LENZBURG
 vormals Henckell & Roth.



Elektrischer Dörr-Apparat für Obst und Gemüse und Tellerwärmer

mit 4 bis 15 Hurden
 speziell für **Hotels und Restaurants**

Täglich in Funktion zu besichtigen bei:
Stadelhofenpl. 18 DECCA A.-G., ZÜRICH 88thstrasse
 Verlangen Sie Gratis-Prospekte durch die Fabrikanten.

Tomaten

Frühobst
 Beeren
 Melonen
 Gurken
 Bohnen

liefern frisch geerntet franko ins Haus in nur prima Qualität.
 Grosskulturen La Baraggia Ascona.
 Regelmässige Preliste auf Verlangen. 2991

Hotel-Pension à vendre.

Le Crédit Foncier Neuchâtelois offre à vendre l'Hôtel-Pension des Pâquerettes, situé à proximité immédiate de la gare des Brenets, comprenant: Grande salle à manger, salon, billard, 29 chambres pour voyageurs (40 à 50 lits), jardin et dépendances, écuries, garage pour automobiles, etc. Situation magnifique, près du Doubs. Centre d'excursions, Belles forêts. Convientrait également pour grand pensionnat ou pour sanatorium. Le mobilier complet de l'hôtel serait, cas échéant, cédé avec l'immeuble. Assurance du bâtiment et de ses dépendances Fr. 102.600.— Assurance du mobilier: Fr. 40.000.— Pour visiter l'immeuble, s'adresser à **Monsieur Toek**, garde communal aux Brenets, et pour traiter, au **Crédit Foncier Neuchâtelois**, à Neuchâtel. 5491 P 5702 N

Fisch-Papiere

empfehlen ab Lager
Goetschel & Co.
 Chaux-de-Fonds.

Hotel- und Restaurant-Buchführung

Amerikan. System Frisch.
 Lehre amerikan. Buchführung nach neuestem bewährten System durch Unterrichtsbüchle. Hunderte von Anerkennungs-schreiben. Geben Sie für den Kauf, Verlangen Sie Gratisprospekt. Prima Referenzen. Richte auch selbst in Hotels und Restaurants Buchführung ein; auf Wunsch auch das System des Schweizer Hoteldirektors. Ordre vernachlässigte Bücher gehen auch auswärts. Alle Geschäftsbücher für Hotels auf Lager.
H. Frisch, Zürich I
 Bücherexporte 39
 Aeltestes Spezialbureau der Schweiz.

Biscuits, Waffeln

(mit und ohne Brotkarte erhältlich),
Tafel- u. Backkunststomig, Glacepulver
 I. Qualität, offen in 1 Kg. Paketen, in Chocolat-, Vanille-, Citron- und Himbeer-Aroma,
Backpulver
 offen und in Dösten mit und ohne Aroma,
Vanille-Aroma
 (Ersatz für Vanille-Zucker),
Pudding- u. Crèmepulver
 in Sortireteln 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. 61

Biscuits, Waffeln

(mit und ohne Brotkarte erhältlich),
Tafel- u. Backkunststomig, Glacepulver
 I. Qualität, offen in 1 Kg. Paketen, in Chocolat-, Vanille-, Citron- und Himbeer-Aroma,
Backpulver
 offen und in Dösten mit und ohne Aroma,
Vanille-Aroma
 (Ersatz für Vanille-Zucker),
Pudding- u. Crèmepulver
 in Sortireteln 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. 61

Biscuits, Waffeln

(mit und ohne Brotkarte erhältlich),
Tafel- u. Backkunststomig, Glacepulver
 I. Qualität, offen in 1 Kg. Paketen, in Chocolat-, Vanille-, Citron- und Himbeer-Aroma,
Backpulver
 offen und in Dösten mit und ohne Aroma,
Vanille-Aroma
 (Ersatz für Vanille-Zucker),
Pudding- u. Crèmepulver
 in Sortireteln 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. 61

Biscuits, Waffeln

(mit und ohne Brotkarte erhältlich),
Tafel- u. Backkunststomig, Glacepulver
 I. Qualität, offen in 1 Kg. Paketen, in Chocolat-, Vanille-, Citron- und Himbeer-Aroma,
Backpulver
 offen und in Dösten mit und ohne Aroma,
Vanille-Aroma
 (Ersatz für Vanille-Zucker),
Pudding- u. Crèmepulver
 in Sortireteln 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. 61

Biscuits, Waffeln

(mit und ohne Brotkarte erhältlich),
Tafel- u. Backkunststomig, Glacepulver
 I. Qualität, offen in 1 Kg. Paketen, in Chocolat-, Vanille-, Citron- und Himbeer-Aroma,
Backpulver
 offen und in Dösten mit und ohne Aroma,
Vanille-Aroma
 (Ersatz für Vanille-Zucker),
Pudding- u. Crèmepulver
 in Sortireteln 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. 61

Etude de MM. Gojon & Schnepf, Huissiers judiciaires

Rue de la Poste No. 1. GENÈVE.

Vente aux enchères publiques

de tout le

mobilier d'un important hôtel à Genève.

Le **Lundi 14 Juillet 1919** et jours suivants, de 8 h. à midi et de 2 h. à 6 h., aura lieu dans la salle Cecilia, rue Schaub, 16-18, à la **Servette**, à proximité immédiate de la ville, la vente aux enchères publiques au détail de tout le mobilier d'un important hôtel, comprenant notamment: 125 lits garnis, 42 armoires à glace, tables de toilette, 90 lavabos, tables de nuit, armoires diverses, fauteuils, chaises, tapis de tous genres, rideaux, tentures, garnitures de lavabos, vaisselle, argenterie, près de cent mille francs de lingerie, etc. etc.

Pour tous renseignements s'adresser à MM. Gojon & Schnepf, Huissiers judiciaires, Rue de la Poste No. 1, ou à MM. Herren & Guechot, arbitres de commerce, 10, Rue Petitot, à Genève. 5591 P. 21314 X

Pacht (event. Direktion) gesucht.

Fach- und sprachkundiges Ehepaar, mit in- und Auslandspraxis, im Hotel- u. Sanatoriumsbetrieb erfahren, kautionsfähig, gegenwärtig Inhaber eines Sommergeschäfts, sucht ergänzendes Wintergeschäft zu pachten (Saison Oktober-Mai), eventuell analoge Direktion.
 Offerten unter R. Z. 2136 an die Ann.-Abt. der **Schweizer Hotel-Revue, Basel 2.**

Gebr. Bankholzer Solothurn

Spezialhaus für Hotel- u. Wirtschaftseinrichtungen
 506 P 3438 N
Glas-, Porzellan- u. Metallwaren Bestecke Maschinen.
 Verlangen Sie Offerte.

Arzt

sucht mit Hotelier in Verbindung zu treten, der sein Hotel zur Aufnahme von Patienten zur Verfügung stellen würde, die im Hotel behandelt würden. Es handelt sich um Anwendung eines erprobten Heilmittels, was eine ständige Klientel garantieren würde. Bevorzugt wird ein Hotel in der Höhe von 6-800 m mit guter Bahnverbindung, wenn möglich in der Nähe eines grösseren Ortes. Offerten unter **M 3839 A. L.** an die **Publicitas A. G. Luzern.**

Küchen-Siebe

jeder Art, für Hotels, liefert prompt P. 6844 Q
P. Bürgin, Basel
 Siebwarenfabrik, Ochseng. 4.
 Reparaturen prompt und billig.

Zürcher & Zollikofer

toile étamine
Rideaux
 galopure toile
ST-GALL.

Closet-Papier

in Rollen und Paketen beziehen Sie heute am vorteilhaftesten ab Lager bei
Schöpf & Co., Zürich 6

METZGEREI

Rud. Seelhofer, BERN
 offeriert:
Ochsen-, Kalb- und Schaf-fleisch, Aloyaux, Zungen
 O.F. 4221 B. etc. 406
 zu günstigen Preisen.
 Prompter Versand. — Telephone 1765.

Bonsbücher

empfehlen ab Lager
Goetschel & Co.
 Chaux-de-Fonds.



ESCHER WYSS & CIE Zürich

Eis-, Kühl- und Gefrier-Anlagen

29 68/19

Ecole professionnelle

de la

Société Suisse des Hôtelières à Cour-Lausanne.

Fondée en 1892.

Ouverture des cours:

- a) Cours général professionnel, durée 8 mois, pour élèves internes du sexe masculin, ouverture 16 Septembre;
- b) Cours de cuisine, durée 4 mois, pour participants des deux sexes, ouverture 16 Septembre;
- c) Cours supérieur (académie hôtelière) durée six mois, pour Mesieurs et Dames, ouverture 16 Octobre.

Pour renseignements et plans d'étude s'adresser à la

Direction de

l'Ecole Hôtelière à Cour-Lausanne.

Le contrat collectif de travail.

Suivant une communication du Département de l'économie publique, les modifications ci-dessous au Contrat collectif de travail du 14 Février 1919 ont été décidées à la suite des pourparlers qui ont eu lieu à Berne les 2 et 3 Juillet 1919 entre les employeurs et les employés de l'industrie des Hôtels et des Restaurants:

Art. 4.

Chaque indication de tarif de salaire doit être accompagnée, le montant étant exprimé en chiffres, de l'indication du revenu total minimum. Conformément à l'art. 3 c, les allocations en nature doivent être traduites en chiffres et être ajoutées aux salaires en argent, respectivement au revenu en espèces qui a été garanti.

Le reste de l'article n'est pas modifié, à l'exception des postes suivants:

A. Personnel à traitement fixe.

Salaire en espèces:

Classe de tarif

I. Hôtels de la 1^{re} catégorie

II. Autres hôtels et restaurants

Fr. Fr.

II. Cuisine.

- a) Salaire minimum pour un chef 450.- 300.-*)
- b) Salaire minimum pour un cuisinier seul 200.-*)
- c) Salaire minimum pour un chef de partie 200-300 150-200*)
- d) Salaire minimum pour un 1^{er} commis et 1^{er} aide 140.- 100.-*)
- e) Salaire minimum pour un 1^{er} commis et 1^{er} aide 100.- 80.-*)
- f) Salaire minimum initial pour un cuisinier sortant d'apprentissage 100.- 80.-*)
- g) Salaire minimum pour un cafetier 140.- 100.-*)
- h) Salaire minimum pour une cuisinière-chef 100-150*)
- i) Salaire minimum pour cuisinière à café et cuisinière d'employés 100.- 80.-†)
- k) Salaire minimum pour un casseroier 120.- 90.-†)

- VI. Salaire minimum pour un chef-caviste et un laveur 120.- 120.-†)

Prestations en nature: *) Pension, 1^{re} table II^{me}

B. Personnel de service.

En ce qui concerne le revenu professionnel du personnel de service dans les établissements dits « Cafés viennois », des arrangements spéciaux demeurent réservés.

Art. 6.

Nouvel alinéa, à intercaler avant le dernier alinéa du chiffre 1:

Le personnel indigène non permanent et sans préparation professionnelle habitant le voisinage immédiat de l'hôtel et n'y étant occupé que pendant la saison n'a aucun droit aux allocations supplémentaires de saison.

Nouvel alinéa, sous chiffre 2:

Le personnel de cuisine appelé à travailler dans certaines occasions spéciales (banquets, bals, etc.), au delà des heures fixées dans l'art. 18, ainsi que la garde ordinaire ont droit à une indemnité équitable pour les heures de travail supplémentaire. La solution des différends pouvant surgir au sujet de la fixation de cette indemnité demeure réservée à l'Office central professionnel.

Art. 18.

La durée journalière du travail ou respectivement le temps de présence ne doit pas dé-

passer 11 heures pour le personnel de cuisine et 13 heures pour le reste du personnel. Dans les villes de Berne et de Zurich, ils ne doivent pas dépasser 10 heures pour le personnel de cuisine et 12 heures pour tous les autres employés.

Dans les établissements ne s'occupant que de la restauration et ayant moins de six employés, la durée journalière du travail ou respectivement le temps de présence comportent 14 heures au maximum.

Le temps compris sous la désignation «d'heures de chambre» (repas, s'habiller, changer d'habits, etc.), et durant au moins deux heures, fait partie du temps de présence mentionné ci-dessus.

Le repos de nuit ininterrompu doit comprendre au minimum neuf heures. Il en est de même pour la garde tardive. Cette prescription ne concerne pas le service prévu à l'art. 6, alinéa 2 b. Toutefois les propriétaires de maisons importantes, dans lesquelles les services du portier sont souvent mis à contribution pendant la nuit, doivent prendre les mesures nécessaires afin d'avoir un portier de nuit spécial.

Art. 19.

En principe, chaque employé a droit pendant l'année à 52 jours libres entiers de 24 heures. Dans les établissements qui ne suivent pas le régime des villes, 26 de ces journées de repos peuvent être remplacées par 26 demi-journées (de 2 heures après-midi jusqu'à la fermeture de l'établissement) et 13 journées entières de vacances payées.

Pendant la haute saison, soit pendant huit semaines au maximum, la moitié des jours de repos peuvent être transformés en demi-journées (de 2 heures après-midi à la fermeture), l'autre moitié devant être accordée sous forme de vacances payées.

Dans les établissements suivant le régime de la campagne et ayant moins de six employés, ceux-ci ont droit à un repos de 4 demi-journées en 4 semaines, ces congés commençant à deux heures et durant jusqu'à la fermeture de l'établissement; dans l'intervalle de 3 semaines, 2 demi-journées de congé peuvent être remplacées par une journée entière; le surplus des jours de congé doit être accordé sous forme de vacances payées.

Pour autant que les intérêts de l'exploitation le permettent, les patrons donneront ces congés, dans la mesure du possible, les dimanches ou les jours fériés; en tous cas, ils doivent accorder à leurs employés les heures de liberté nécessaires pour remplir leurs devoirs religieux.

Chaque établissement ayant plus de dix employés lorsqu'il travaille au complet doit établir un tableau des congés, lequel doit être affiché dans les locaux de travail ou dans la salle à manger du personnel.

L'employé doit certifier en bonne et due forme qu'il a reçu son repos de 24 heures.

Les absences occasionnelles (pour circonstances de famille, etc.) peuvent être déduites des jours de congé ou de vacances.

Après l'achèvement de sa première année de service, l'employé a droit à une semaine de vacances payées; après une durée de service de plus de deux ans, il a droit à un minimum de deux semaines de vacances payées.

Art. 37.

Le présent acte déploiera son effet à partir du 15 Juillet 1919 et restera en vigueur jusqu'au 1^{er} Mai 1921. S'il n'est pas révisé six mois au moins avant l'expiration de sa durée, il demeurera valable pour une nouvelle année et ainsi de suite.

Fait à Berne, le 3 Juillet 1919.

Procès-verbal de clôture.

1^o Les représentants des employés déclarent que les organisations intéressées d'employés se prononceraient définitivement sur l'acceptation ou le rejet du contrat jusqu'au 12 Juillet 1919; mais l'acceptation éventuelle du contrat collectif de travail ci-dessus aura lieu seulement à la double condition que les deux organisations patronales fassent connaître leur décision au sujet de la ratification au plus tard jusqu'au 31 Juillet 1919 et que le contrat entre en vigueur le 15 Juillet 1919.

2^o Pas de changement.

Les dispositions ci-dessus apportent des modifications importantes au projet primitif de contrat, notamment en ce qui concerne les salaires du personnel de cuisine, la diminution de la durée du travail et les jours de congé.

On sait que lors des arrangements du mois de Février, ce furent les diverses organisations de cuisiniers qui présentèrent les critiques les plus énergiques. Leurs efforts ont abouti maintenant à un succès en ce sens que les tarifs des salaires ont été relevés et qu'en même temps diverses catégories d'employés de cuisine (cafetiers, cuisinières-chefs, cuisinières d'employés, casseroiers) ont été admises dans le contrat. Dans le poste A, personnel à traitement fixe, figurent en outre au nouveau chapitre VI les chefs-cavistes et les laveurs, dont les salaires, pour les deux catégories d'hôtels, ont été fixés à fr. 120.— avec pension 2^{me} table.

A l'article 6, en ce qui concerne les engagements de saison, une restriction a été introduite: le personnel auxiliaire non permanent, n'ayant pas reçu de formation professionnelle, habitant le voisinage immédiat de la station d'étrangers ou de l'hôtel et qui n'y travaille que pendant la saison, n'a aucun droit aux allocations supplémentaires de saison. Cette stipulation sera la bienvenue, notamment pour les hôtels de nos stations climatiques de montagne et de nos séjours d'été. Un point nouveau par contre a été introduit dans le contrat: le personnel de cuisine peut revendiquer pour les heures supplémentaires de travail une indemnité proportionnée dont le montant, en cas de divergence, est fixé par l'Office central professionnel.

L'article 18 établit de nouvelles prescriptions au sujet des heures de travail et respectivement du temps de présence qui comportent maintenant, les 2 heures d'après-midi «de chambre» comprises, 11 heures pour le personnel de cuisine et 13 heures pour le reste du personnel. En outre, dans les villes très fréquentées de Zurich et de Berne, il est prévu une seconde réduction d'une heure dans la durée du travail quotidien pour chacune des deux catégories d'employés susdites.

L'article 19 règle la question des jours de congé. Leur nombre a été élevé, de 36 qu'il était dans le précédent contrat, à 52. Les établissements non soumis au régime des villes peuvent remplacer 26 journées entières de congé par 26 demi-journées plus 13 jours de vacances payées. En outre, cet article prévoit une autre modification: l'employé, pendant sa deuxième année d'engagement, n'a droit qu'à une semaine de vacances payées; il peut en réclamer deux semaines seulement après avoir achevé deux années de service.

La non-ratification de l'accord de Février par les organisations du personnel ayant nécessité de nouveaux pourparlers, le contrat révisé entre en vigueur le 15 Juillet seulement au lieu du 1^{er} Mai, comme l'avait espéré, malgré le retard survenu, une grande partie du personnel.

Enfin, aux dispositions finales, la Société Suisse des Hôtelières a proposé au Département économique une prolongation du délai de ratification, car de notre côté, pour des motifs d'ordre technique, nous ne pouvons pas songer à réunir une assemblée de délégués avant la fin du mois d'Août. Cependant le délai demandé a été refusé et il incombe au Comité central de statuer sur la ratification au 31 Juillet. On peut espérer que le Département économique tiendra compte de cette demande et qu'il engagera en même temps les organisations du personnel à ne pas faire échouer l'entente pour cette question de forme.

En somme, les décisions ci-dessus exposées laissent l'impression que pour ces nouvelles revendications le personnel n'avait pas besoin de refuser la ratification du contrat, car même après la ratification de l'accord par les organisations du personnel, les nouvelles concessions auraient pu être obtenues sans difficultés et sans un pareil tam-tam par la voie des pourparlers directs. Si maintenant les tarifs augmentés ne peuvent être appliqués qu'avec un retard de deux mois et demi, le personnel peut s'en prendre à ses propres chefs, dont la tactique a seule causé cette prorogation.

Enfin, en jugeant le nouvel accord, il ne faut pas perdre de vue les revendications des organisations du personnel, lesquelles allaient très loin et qui, pour toutes les catégories d'employés, fixaient des tarifs de salaires dépassant de beaucoup les résultats obtenus. La commission des salaires des organisations patronales a refusé immédiatement d'entrer en discussion sur l'ensemble de ces revendications. C'est seulement en ce qui concerne la catégorie du personnel de cuisine que les patrons pouvaient accepter des tarifs de salaires plus élevés; mais ici encore la partie adverse a été finalement obligée de rabattre de ses prétentions.

Afin de permettre une comparaison entre ce qui était réclamé par les employés et ce qui a été concédé par nos représentants, nous publions ci-dessous un extrait des revendications communiquées par écrit par la commission des salaires des organisations du personnel, au moins en ce qui touche spécialement le personnel des cuisines:

Question des salaires.

Les tarifs de salaires ci-dessus sont basés sur une journée de travail de dix heures, avec un jour entier de congé par semaine. Les cuisiniers ont établi une échelle de tarifs adaptée aux temps actuels pour l'heure de travail et ils en ont déduit la valeur de l'entretien gratuit. On a agi de même pour les autres catégories du personnel. Les tarifs pour le personnel de service sont basés également sur la journée de dix heures. Tandis que les cuisiniers règlent déjà dans leurs propositions la question de l'indemnité pour les heures supplémentaires de travail, les autres catégories d'employés se réservent encore d'y revenir plus tard.

Les cuisiniers demandent un contrat particulier.

Les contrats de travail doivent être uniformes pour tout le pays.

L'indemnité de fr. 130.— et respectivement de fr. 100.— pour l'entretien gratuit étant maintenue, nous réclamons une élévation de l'indemnité de chambre (voir chapitre 7 du contrat repoussé) à fr. 40.— par mois.

Le salaire doit être payé le dernier jour de chaque mois.

Les frais de voyage de l'employé engagé depuis son ancien lieu de résidence jusqu'au lieu de son nouveau poste sont à la charge de l'employeur.

Il est demandé un tableau des tarifs plus complet que celui du 14 Février.

La question des volontaires sera réglée suivant nos propositions primitives.

Cuisiniers.

Salaire minimum pour les établissements travaillant toute l'année.

	Hôtel de luxe et 1 ^{re} classe avec et sans grand hôtel avec 250 lits et plus		Hôtels de 1 ^{re} classe avec et sans grand hôtel avec 100 à 250 lits et restau. et brigade		Autres hôtels ayant une brigade partielle	
	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
Chef	650.-	520.-	455.-	325.-	—	—
Cuisinier seul (sans ouvrier)	—	—	325.-	—	—	—
1 ^{er} Chef de partie	455.-	—	—	—	—	—
Chef de partie	—	—	325.-	—	—	—
1 ^{er} Commis et 1 ^{er} aide	260.-	200.-	260.-	—	—	—
2 ^{me} Commis et 2 ^{me} aide	182.-	182.-	182.-	—	—	—
Cuisinier sortant d'apprentissage	100.-	100.-	100.-	—	—	—
Cafetier	200.-	200.-	—	—	—	—
Cuisinière-chef ou cuisinière seule	—	—	200.-	—	—	—
Cuisinière à café et cuisinière d'employés	150.-	150.-	150.-	—	—	—
Casseroier	200.-	150.-	100.-	—	—	—
Travail supplémentaire: Fr. 2.— en plus pour l'heure de travail.	—	—	—	—	—	—

Extras: Chef fr. 25.— par jour ou fr. 4.— pour l'heure de travail.

Cuisinier fr. 15.— par jour.

Indemnité de voyage aller et retour 3^e classe.

Blanchissage: Gratuit ou fr. 25.— d'indemnité par mois. Aucun plat chaud ne doit plus être servi à partir de neuf heures du soir.

Littérature.

Foires et Comptoirs d'Echantillons. M. Victor Jaunin, le fondateur et directeur de «La Suisse Economique», vient de publier sous le titre Comptoir de Foires d'Echantillons, un ouvrage qui mérite de retenir l'attention, et dont la lecture est grandement instructive. L'ouvrage se compose de deux parties: dans la première M. Victor Jaunin retrace l'histoire des Foires à travers les âges, et dans les différents pays du Globe, et expose leur organisation, leur développement, leur déclin, leur renouveau sous la forme de Comptoirs ou Foires d'Echantillons. Il passe en revue les foires spéciales, et même les Théâtres de la Foire, puis les Foires actuelles de Paris, de Leipzig, de Lyon et de Bâle, dont il fait une intéressante monographie historique et économique. Dans la seconde partie de son travail, qui constitue un volume à part, M. Victor Jaunin passe en revue individuellement et en s'aidant d'illustrations, les diverses industries vaudoises ayant participé au dernier Comptoir Vaudois d'Echantillons de Lausanne, au Casino de Montbenon. L'ouvrage de M. Jaunin se passe de recommandations. Il suffit de la signaler. C'est la mine où vont désormais puiser tous ceux qui auront à parler ou à écrire sur la question des Foires, et tous ceux qui seront appelés à en organiser.

Le présent numéro contient comme annexe le nouveau Contrat collectif de travail pour les hôtels, restaurants et auberges.

Cognac COURVOISIER

Agence générale pour la Suisse

JEAN HAECKY IMPORTATION S.A., LUCERNE.

Gesamtarbeitsvertrag.

Zwischen

1. a) dem Schweizerischen Hotelier-Verein,
b) dem Schweizerischen Wirte-Verein, einerseits, und
2. a) der Union Helvetia, Verein schweizerischer Hotelangestellter,
b) dem Verband der Schweizer Köche,
c) dem Verband der Köche, Landesverwaltung Schweiz,
d) dem Internationalen Genfverband, Landesverwaltung Schweiz,
e) der Union Ganymed, Landesverwaltung Schweiz,
f) dem Schweizerischen Verband für weibliche Haus-, Hotel- und Wirtschaftsangestellte,
g) der Société de secours mutuels des Cuisiniers de Genève,
h) der Ruche culinaire, Lausanne,
i) der Fraternelle, Montreux, anderseits

unter Mitwirkung des schweizerischen Volkswirtschafts-
lements und vorbehaltlich der Ratifikation durch die
nde folgender Gesamtarbeitsvertrag für das Gastwirt-
sgewerbe im Sinne der Art. 322 und 323 des Obligationen-
es vereinbart worden:

Die nachfolgenden Vertragsbestimmungen erstrecken sich
ämtliche, in einem auf den Vertrag verpflichteten Betrieb
en Angestellten.

Der Vertrag versteht:

unter Jahresgeschäften: Betriebe, die das ganze Jahr über
ununterbrochen geöffnet sind;

unter Saisongeschäften: Betriebe, die nur mit ein- oder
mehrmaligem Unterbruch im Jahr arbeiten.

I. Das Berufseinkommen.

Es ist untersagt, Personal ohne Lohn anzustellen oder es
ntlohnung von Untergebenen zu verhalten.

Ein Angestellter kann zu Abgaben irgendwelcher Art an
n Arbeitgeber angehalten werden, soweit sie nicht durch
Uebereinkunft festgesetzt oder gesetzlich begründet sind.

Das Berufseinkommen des Angestellten setzt sich zu-
men aus:

dem Barlohn des Arbeitgebers;

dem Trinkgeld einkommen des Bedienungspersonals;

dem Wert der freien Station; dieser wird pro Monat berechnet
für den 1. Tisch mit Fr. 130, für den 2. Tisch mit Fr. 100.

Die Arbeitgeber verpflichten sich zu folgenden monat-
Minimalleistungen an ihre Angestellten, wobei im Tarif
chieden wird zwischen den Mindestanfangsgehältern für
etriebsabteilung (für Anfänger, bzw. Frischausgelernte) und
Mindestgehältern für mittlere und höhere Personalkategorien:

H. Festbesoldetes Personal.

	Barlohn:		Natural- leistung bewertet mit	Gesamt- lohn:	
	Tarifklasse I.	II.		Tarifklasse I.	II.
ndestanfngsgehalt für en Bureauangestellten					
männlich	100	80	130	230	210
weiblich	80	65	130	210	195
ndestgehalt für 1 Chef éception oder Kassier che:	250	175	130	380	305
ndestgehalt für 1 Chef ndestgehalt für einen anzelkoch	—	200	130	—	330
ndestgehalt für einen ef de partie	200-300	150-200	130	330-430	280-330
ndestgehalt für 1. Com- s und 1. Aide	140	100	130	270	230
ndestgehalt für 2. Com- s und 2. Aide	100	80	130	230	210
ndestanfngsgehalt für nen aus der Lehre tre- nden Koch	100	80	130	230	210
ndestgehalt für einen etier	140	100	130	270	230
ndestgehalt für eine efköchin	—	100-150	130	—	230-280
ndestgehalt für eine ffee- und Angestellten- chin	100	80	100	200	180
ndestgehalt für einen asserolier	120	90	100	220	190
ndestgehalt für eine ffeldame	100	80	130	230	210
ndestgehalt für eine uvernante	80	70	130	210	200
ndestanfngsgehalt für nliches und weibliches gelerntes Hilfspersonal	50	50	100	150	150
ndestgehalt für Keller- eister und Wäscher	120	120	100	220	220

B. Bedienungspersonal.

	Bareinkommen	Naturalleistung bewertet mit	Gesamtlohn
ervicepersonal:			
ndestanfngsgehalt für en Saalkellner	70	100	170
ndestanfngsgehalt für ne Saaltöchter	60	100	160
ndestanfngsgehalt für ne Restaurationstochter	50	100	150
ndestgehalt für einen ef	120	100	220
ndestgehalt für den ervice-Leiter, männlich	200	130	330
weiblich	120	130	250

II. Vestibül-Personal:	Bareinkommen	Naturalleistung bewertet mit	Gesamtlohn
a) Mindestanfngsgehalt für Angestellte unter 18 Jahren	40	100 und Livrée	140 und Livrée
b) Mindestgehalt für einen Conducteur u. Portier allein	80	100 und Livrée	180 und Livrée
c) Mindestgehalt für einen Concierge	80	130 und Livrée	210 und Livrée
d) Nachtportier, effektiver Barlohn ohne Trinkgeld- Anrechnung	90	100 und Livrée	190 und Livrée

III. Etage-Personal:

a) Mindestgehalt für einen Portier	80	100	180
b) Mindestgehalt für ein Zimmermädchen	60	100	160
c) Hilfs-Zimmermädchen	50	100	150

IV. Mit Bezug auf das Berufseinkommen des Bedienungspersonals in sog. Wienercafés bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

C. Aushilfs-Entscheidungen (sog. Extras) 1. und 2. Klasse.

Küche: Tagesentschädigung für einen Chef: Fr. 20 bzw. 15, übriges gelerntes Personal Fr. 12 bzw. 9, zuzüglich Kosten der Hin- und Rückfahrt 3. Klasse.

Service-Personal: Tagesentschädigung für einen leitenden Angestellten: Fr. 15 bzw. 12, übriges gelerntes Personal Fr. 8 bzw. 7, ungelernetes Hilfspersonal Fr. 5, zuzüglich Kosten der Hin- und Rückfahrt 3. Klasse.

5. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei der Festsetzung des Minimaleinkommens für das Bedienungspersonal im Maximum für die Hälfte des tarifarischen Bareinkommens die Trinkgeld-einnahmen in Anrechnung zu bringen. Das Mindestbareinkommen eines Portiers (Fr. 80) z. B. würde sich demnach zusammensetzen aus a) dem Mindestbarlohn seines Dienstherrn Fr. 40; b) aus einem garantierten Trinkgeldertrag von Fr. 40.

Wird dieser Trinkgeldertrag nicht erreicht, kommt der Dienstherr für den Ausfall auf. Ordnungsgemäss geführte Aufstellungen über den Trinkgeldertrag bilden den Beweis für diesen.

6. Zu den tarifarischen Mindestlöhnen treten in nachfolgenden Fällen Zusatzleistungen des Arbeitgebers:

1. Saisonengagements:

Für ausdrücklich oder stillschweigend zeitlich begrenzte Anstellungsverhältnisse (sogenannte Saisonengagements) ist dem Angestellten auf den Barlohn folgender Mindestzuschlag zu gewähren:

bei einer Anstellungsdauer	
von wenigstens 4 Monaten	15 Prozent
von wenigstens 3 Monaten	25 Prozent
von zwei bis drei Monaten	40 Prozent
unter zwei Monaten	50 Prozent

Das einheimische, nicht ständige und ungelernete Hilfspersonal aus der engern Umgebung, das nur während der Saison im Hotel arbeitet, hat keinen Anspruch auf Saisonzuschläge.

Wenn ein Angestellter selbst kündigt, oder wegen wichtiger Gründe entlassen, oder wegen Militärdienst oder Krankheit an der Beendigung seines Anstellungsverhältnisses verhindert wird, so tritt keine höhere Zuschlagsberechnung ein.

2. Weitere Zusatzleistungen:

a) Wird dem Kochpersonal vom Arbeitgeber freie Küchenwäsche nicht gewährt, so hat der Angestellte Anspruch auf eine monatliche Zulage von Fr. 15;

Kochpersonal, dem über die in Art. 18 festgesetzte Arbeitszeit hinaus Dienstverrichtungen zugemutet werden, so bei besonderen Anlässen (wie Festessen, Bällen etc.) und ordentlicher Wache, hat Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für Ueberzeitarbeit. Die Bestimmung ihrer Höhe bleibt im Streitfall der Berufszentrale vorbehalten.

b) Portiers, die regelmässig neben ihrer Tagesarbeit den Nachtpfortnerdienst versehen, haben Anspruch auf einen wöchentlichen Zuschuss von Fr. 5 zur effektiven Barlohnleistung des Arbeitgebers;

c) Wo Putzmittel für Portiers nicht vom Arbeitgeber geliefert werden, ist vom letztern dem Angestellten eine monatliche Vergütung von Fr. 5 zu bezahlen.

7. Wo von dem Arbeitgeber die freie Station dem Angestellten nicht gewährt wird, bilden die in Ziffer 3c vorgesehenen Beträge einen Teil des Mindestbarlohnes. Eine Verrechnung dieses Lohnanteils mit Trinkgeld-einnahmen ist unzulässig. Wird nur die Wohnung nicht zur Verfügung gestellt, so erhöht sich die tarifarische Barentschädigung um Fr. 30 monatlich.

8. Die Beschäftigung von Volontären soll auf ein Minimum beschränkt werden. Es darf in einem Hause nur auf je 50 Gastbetten ein Volontär beschäftigt werden, wobei Bruchzahlen über die durch die Zahl 50 dividierte Bettenzahl nicht berücksichtigt werden. Sie dürfen nur zum Zwecke ihrer weiteren Ausbildung

angenommen werden, und es darf deren Anstellung nicht zur Lohndrückerei oder zur Umgehung der Vorschriften über das Lehrlingswesen führen.

Sollten sich aus dieser Regelung im einzelnen Fall Missstände ergeben, kann die Berufszentrale Einschränkungen verfügen.

9. Es wird beiderseitig angenommen, dass bei längerem Dienstverhältnis und besseren Leistungen die Gehälter angemessen erhöht werden. Die Lohnsätze für die vorstehend nicht ausdrücklich aufgeführten Personalkategorien sind in der bisher üblichen Abstufung den vorgesehenen Tarifsätzen anzupassen. Soweit dem Angestellten bisher höhere Leistungen des Arbeitgebers bewilligt waren, dürfen sie mit Berufung auf diesen Vertrag nicht herabgesetzt werden.

Die Arbeitgeberverbände verpflichten sich, dahin zu wirken, dass dem bei ihren Mitgliedern länger als ein Jahr berufstätigen und dem verheirateten Personal der allgemeinen Teuerung entsprechende Zulagen zu ihren bisherigen Löhnen, auch soweit sie über die Mindestsätze hinausgehen, gewährt werden, insofern dies nicht schon geschehen ist.

10. Wo über die Einreihung eines Unternehmens in eine der beiden Tarifklassen Zweifel herrschen, entscheidet die Berufszentrale endgültig. Die Berufszentrale kann für die Abgrenzung der verschiedenen Berufsbezeichnungen (Küchenchefs und dergl.) Instruktionen aufstellen.

11. Ist der Lohn in Form einer Pauschalentschädigung vereinbart, so darf das Einkommen, auf den Monat umgerechnet, nicht geringer sein, als es dieser Vertrag bestimmt.

12. Wo für eine einzelne Betriebsabteilung eine Trinkgelderkasse besteht, liegt deren Verwaltung dem Personal ob, das den Verwalter bezeichnet. Der Dienstherr behält sich das Kontrollrecht vor und die Aufstellung des Planes, wie die Trinkgelder unter das Bedienungspersonal zu verteilen sind; er entscheidet in Streitfällen.

Dem Dienstpflichtigen ist sein Anteil vor Abschluss des Anstellungsvertrages bekanntzugeben.

Angestellten, die nicht überwiegend Verrichtungen versehen, welche dem Bedienungspersonal obliegen, dürfen keine Trinkgelderanteile zugestanden werden.

13. Es darf einem Angestellten keine unzutreffende Berufsbezeichnung beigelegt werden, um damit den tarifarischen Mindestlohn zu umgehen. Im Streitfalle entscheidet die Berufszentrale.

14. Bei notorisch mangelhafter Arbeitsfähigkeit infolge geistiger oder körperlicher Mängel des Angestellten kann der Mindestgehalt herabgesetzt werden; im Streitfalle entscheidet die Berufszentrale.

15. Die Auszahlung des Lohnes für den vorhergehenden Monat hat je am zehnten des Monats zu geschehen.

Die empfangenen Löhne sind vom Angestellten zu bescheinigen.

16. Den Angestellten ist untersagt, von Lieferanten direkt oder indirekt Prozente oder Trinkgelder anzunehmen. Ebenso ist ihnen der Verkauf von Neben- und Abfallprodukten wie z. B. Glace de viande, Fette, Knochen usw. verboten, soweit nicht anderes vereinbart wird. Zuwiderhandlungen berechnen den Dienstherrn in beiden Fällen zu sofortiger Entlassung und zum Anspruch auf Schadenshaltung.

17. Der Dienstherr versichert den Dienstpflichtigen gegen die Folgen von Betriebsunfällen.

II. Arbeits- und Ruhezeit.

18. Die tägliche Arbeits- bzw. Präsenzzeit darf für das Kochpersonal 11 Stunden, für das gesamte übrige Personal 13 Stunden nicht übersteigen. In den Städten Bern und Zürich darf sie nicht länger als 10 Stunden für das Kochpersonal und nicht mehr als 12 Stunden für alle andern Angestellten dauern.

In reinen Wirtschaftsbetrieben mit weniger als 6 Angestellten beträgt die tägliche Arbeits- bzw. Präsenzzeit höchstens 14 Stunden.

Die sogen. Zimmerstunden (Essen, An- und Umkleiden etc.) mit wenigstens 2 Stunden sind in dieser Präsenzzeit inbegriffen.

Die ununterbrochene Nachtruhe hat mindestens 9 Stunden zu betragen und zwar auch für die Spätwaache. Der in Ziffer 6, 2 b, vorgesehene Dienst wird dadurch nicht betroffen. Immerhin werden Inhaber grösserer Betriebe, in denen die Dienste eines Portiers während der Nacht öfters beansprucht werden, für die Anstellung eines besondern Nachtportiers besorgt sein.

19. Jeder Angestellte hat im Jahr grundsätzlich auf 52 ganze, 24stündige Frei-Tage Anspruch. In nichtstädtischen Verhältnissen können 26 dieser Frei-Tage in 26 halbtägige Frei-Tage (von nachmittags 2 Uhr bis Geschäftsschluss) und 13 Tage bezahlte Ferien zerlegt werden.

Während der Hochsaison, höchstens während 8 Wochen, können die ganztägigen Frei-Tage zur Hälfte in halben Frei-Tagen (von nachmittags 2 Uhr bis Geschäftsschluss) gewährt werden; die übrige Hälfte ist in bezahlte Ferien zusammenzulegen.

In Betrieben in ländlichen Verhältnissen mit weniger als 6 Angestellten haben diese Anspruch auf eine Ruhezeit von 4 halben Tagen in 4 Wochen, beginnend nachmittags 2 Uhr und endigend mit Wirtschaftsschluss, wobei innert 3 Wochen 2 halbfreie Tage in einen ganzen Ruhetag zusammengelegt werden können; der Rest der Frei-Tage ist in bezahlten Ferien zu gewähren.

Die Arbeitgeber werden, soweit es die Betriebsinteressen irgendwie zulassen, die Frei-Tage nach Möglichkeit auf Sonn- und Feiertage verlegen; jedenfalls ist den Angestellten die notwendige freie Zeit zur Erfüllung ihrer religiösen Pflichten einzuräumen.

Jeder Betrieb mit mehr als zehn Angestellten bei Vollbetrieb hat einen Freizeitplan aufzustellen, der in den Arbeits- oder Essräumen der Angestellten anzuschlagen ist.

Der Angestellte hat die genossene 24stündige Ruhezeit in geeigneter Form zu bescheinigen.

Gelegentliche Absenzen (Familienergebnisse etc.) können auf Frei-Tage oder Ferien angerechnet werden.

Nach vollendetem erstem Dienstjahr hat der Angestellte Anspruch auf eine Woche bezahlter Ferien, in längeren als zweijährigen Dienstverhältnissen auf mindestens 2 Wochen.

20. Als Grundlage für die Bemessung der finanziellen Leistung des Arbeitgebers für die Dauer der in diesem Vertrag vorgesehenen Ferien gilt: beim fixbesoldeten Personal: der bezahlte Monatsgehalt zuzüglich Wert der freien Station; beim Bedienungspersonal: das Bareinkommen zuzüglich Wert der freien Station.

21. Ergeben sich aus den in Absatz 2 der Ziffer 19 vorgesehenen Ausnahmeregelungen für die Hochsaison Unzulänglichkeiten, so kann die Berufszentrale gemeindeweise oder regional die Hochsaison begrenzen.

22. Während der ganzen Ruhetage sowie der Zwischenzeiten hat der Angestellte den vertragsmässigen Anspruch auf Wohnung und Verpflegung bei seinem Arbeitgeber.

Auch bei der 24 stündigen Ruhezeit hat sich der Angestellte an die bestehende Hausordnung über nächtlichen Ausgang zu halten.

23. Wo durch diesen Vertrag oder durch Gesetz eine Verkürzung der bisherigen Arbeitszeit eintritt, darf kein vom bisher gewährten Lohn erfolgen.

24. Bestehende oder noch abzuschliessende Vereinbarungen sowie behördliche Verfügungen, die den Angestellten gegenüber als die in dieser Uebereinkunft festgelegten Ansprüche bleiben vorbehalten und werden durch diese Uebereinkunft nicht aufgehoben.

25. Das freie Koalitionsrecht der Angestellten wird durch den Arbeitgeber gewährleistet.

III. Die Berufszentrale.

26. Zur Durchführung dieses Vertrages und zur Förderung weiterer gemeinschaftlicher Bestrebungen von Personalarbeitgebern errichten die Kontrahenten eine Zentralstelle für das Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe. (kurz: Berufszentrale)

27. Die Berufszentrale hat neben der Durchführung des Vertrages besonders die Schaffung einheitlicher Vertragsbedingungen und gesetzlicher Vorschriften über das Anstellungsverhältnis, Lehrlingswesen, Arbeits- und Ruhezeit, Kranken- und Unfallversicherung, Lohnfragen, Arbeitsnachweis usw. anzuzusehen. Ferner liegt ihr ob die Förderung der Hotelindustrie und des Gastwirtschaftsgewerbes und die tatkräftige Unterstützung der Bestrebungen der Berufsverbände.

Die Berufszentrale ordnet ihre Tätigkeit durch ein Verordnungsreglement und durch Aufstellung eines Arbeitsprogrammes.

28. Die Berufszentrale besteht aus je drei Vertretern der Arbeitgeber, ebensoviel Ersatzmännern der Arbeitnehmer und Arbeiter und einem von ihr bestellten neutralen Obmann. Erfolgt bei der Wahl des letzteren keine Einigung, so wird er vom Vorstand des schweizerischen Volkswirtschaftsdepartements bestimmt.

Die Zahl der Parteivertreter kann im Einverständnis der kontrahierenden Verbände bis auf fünf erhöht werden.

29. Die Berufszentrale kann nötigenfalls fachliche oder andere Subkommissionen bilden und diesen ihre Befugnisse ganz oder teilweise übertragen. Für Vertretungsverhältnis und Vorschriften für diese Subkommissionen das sub 28 Gesagte. Sie kann auch einen Geschäftsführer anstellen.

30. Die Kosten der Berufszentrale werden zur Hälfte von den Arbeitgebern, zur Hälfte von den Arbeitnehmervertretern getragen. Können sie sich über die Repartition unter sich nicht verständigen, so entscheidet hierüber der neutrale Obmann der Berufszentralen Berufskommission.

31. Die Berufszentrale, resp. die von ihr eingesetzten Subkommissionen gelten als Schiedskommissionen. Ihnen ist die schiedsgerichtliche Beurteilung und endgültige Entscheidung aller Streitigkeiten, die zwischen Verbänden unter sich oder zwischen Verbandsangehörigen unter sich oder mit Verbänden Anwendung der in Ziffer 2, 8, 9, 10, 12 al. 3, 13, 14, 21, 22 al. 24 und 25 dieses Vertrages normierten Grundsätzen entgegen zu setzen.

Die Parteien sind verpflichtet, auf Verlangen der Kommission vor ihr zu erscheinen und zu verhandeln, und ihr Einspruch für die Entscheidung benötigten Akten zu gewährleisten. Der übrige ist es verstanden, dass die Schiedskommission vom kantonalen Rechte den Schiedsgerichten eingeräumte prozessrechtliche Befugnisse besitzen.

Das Verfahren wird durch das sub Ziffer 27 Abs. 2 dieses Reglement geordnet.

32. Leistet eine Partei dem formrichtig zustande gekommene Entscheid einer nach den vorstehenden Bestimmungen zuständiger oder ordnungsgemäss zusammengesetzter Schiedskommission Folge und verweigert die staatliche Vollstreckungsbehörde die Vollzug, so sind die Parteien verpflichtet, mit allen ihnen Gebote stehenden Mitteln, wie insbesondere Veröffentlichung und dgl., die Erzwingung des Entscheides zu versuchen.

33. Die Bestimmungen von Ziffer 1 bis 32 hievorige gelten als absolute Friedenspflicht als Gesamtarbeitsvertrag im Sinne Art. 322 und 323 O. R.

34. Die kontrahierenden Verbände verpflichten sich, mit allen ihnen Gebote stehenden Mitteln dahin zu wirken, dass auch verbandsangehörige die Bestimmungen dieses Vertrages einhalten.

Sie erwarten auch, dass diese Bestimmungen durch die Gerichte als örtliches Wohnrecht anerkannt werden.

Die Vertragsparteien werden das Zustandekommen der Bestimmungen dieses Vertrages öffentlich bekanntgeben und nicht den Arbeitgeberverbänden angehörenden Betriebsräten auffordern, diese Bestimmungen, sowie die Kompetenz der Berufszentrale ebenfalls anzuerkennen.

35. Gegen Entscheide der Subkommissionen kann binnen 10 Tagen nach Zustellung der Rekurs an die Berufszentrale eingelegt werden. Diese entscheidet endgültig.

36. Einzel-Dienstverträge, welche über das Datum des Krafttretens dieses Vertrages hinausreichen, sind aufzuheben, soweit sie im Widerspruch mit den Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages stehen.

37. Diese Vereinbarung wird abgeschlossen mit Wirkung vom 15. Juli 1919 und dauert vorläufig bis 1. Mai 1921. Wird nicht spätestens sechs Monate vor Ablauf gekündigt, so ist ein weiteres Jahr und so fort.

Abgeschlossen in Bern am 3. Juli 1919.

Schluss-Protokoll.

1. Die Angestelltenvertreter erklären, dass die betriebsräte Arbeiterverbände sich hinsichtlich der Annahme oder Ablehnung bis zum 12. Juli 1919 endgültig entscheiden wollen. Eine allfällige Zustimmung zum vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag aber nur unter der doppelten Bedingung abgeben, dass beiden Arbeitgeberverbände ihre Erklärungen bezüglich dem Vertrag bis spätestens zum 31. Juli 1919 beibringen und der Vertrag mit dem 15. Juli 1919 in Kraft tritt.

2. Es besteht Uebereinstimmung, dass dem vorstehenden Gesamtarbeitsvertrag ausser den unterzeichneten Verhältnissen nachträglich durch blosse schriftliche Erklärung noch ir Arbeiter- oder Arbeitnehmerverbände beitreten können.

Contrat collectif de travail.

Entre

- la Société Suisse des Hôtelières (Schweizer Hotelier-Verein),
- la Société Suisse des Cafetiers (Schweizer Wirte-Verein), d'une part, et
- l'Union Helvetia, Société d'Employés d'Hôtel suisses (Union Helvetia, Verein schweizerischer Hotelangestellter),
- l'Union des Cuisiniers Suisses (Verband der Schweizer Köche),
- l'Union des Cuisiniers, Administration régionale Suisse (Verband der Köche, Landesverwaltung Schweiz),
- l'Union Genevoise Internationale, Administration régionale Suisse (Internationaler Genferverband, Landesverwaltung Schweiz),
- l'Union Ganymède, Administration régionale Suisse (Union Ganymed, Landesverwaltung Schweiz),
- l'Association Suisse d'Employés de ménage, d'hôtel et de restaurant (Schweizerischer Verband für weibliche Haus-, Hotel- und Wirtschaftsangestellte),
- la Société de secours mutuels des Cuisiniers de Genève,
- la Ruche culinaire, Lausanne,
- la Fraternelle, Montreux, d'autre part

conclu ce jour, avec le concours du Département Suisse économie publique et sous réserve de ratification par les cantons, le contrat collectif suivant, au sens des art. 322 et 323 du Code fédéral des obligations, pour les hôtels, restaurants et cafés :

- 1° Les dispositions qui suivent s'appliquent à tous les employés occupés dans un établissement obligé par le présent contrat.
- 2° Le présent contrat entend :
- a) les entreprises annuelles : les établissements qui sont ouverts toute l'année sans interruption ;
- b) les entreprises saisonnières : les établissements qui ne s'occupent qu'avec une ou plusieurs interruptions de service pendant l'année.

I. Du revenu professionnel.

- 1° Il est interdit d'engager du personnel sans salaire ou de payer des employés à salarier des subordonnés.
- 2° Aucun employé ne peut être tenu de payer des taxes quelconques à son employeur, à moins qu'elles ne soient fixées par un arrangement ou prévues par la loi.
- 3° Le revenu professionnel de l'employé se compose :
- a) du salaire en espèces de l'employeur,
- b) des revenus des pourboires du personnel du service, et de la valeur du logement et de la pension, qui est comptée par mois, pour la première table à fr. 130.— et pour la deuxième table à fr. 100.—
- 4° Les employeurs s'engagent à payer à leurs employés les allocations mensuelles suivantes, pour lesquelles le tarif distingue les salaires minima initiaux pour chaque division (pour les apprentis ou employés sortant d'apprentissage) et salaires minima par catégories de personnel moyennes et supérieures :

	Revenu en espèces	Prestation en nature	Revenu total
II° Personnel du vestibule :			
a) Salaire minimum initial pour employés au-dessous de 18 ans	40	100 et livrée	140 et livrée
b) Salaire minimum pour un conducteur et portier seul	80	100 et livrée	180 et livrée
c) Salaire minimum pour un concierge	80	130 et livrée	210 et livrée
d) Portier de nuit (salaire en espèces sans compte de pourboires)	90	100 et livrée	190 et livrée

	Revenu en espèces	Prestation en nature	Revenu total
III° Personnel d'étages :			
a) Salaire minimum pour un portier	80	100	180
b) Salaire minimum pour une fille de chambre	60	100	160
c) Aide-fille de chambre	50	100	150

IV° En ce qui concerne le revenu professionnel du personnel de service dans les établissements dits „Café viennois“, des arrangements spéciaux demeurent réservés.

C. Indemnités accessoires (Extras) I^{re} et II^{me} classe.

Cuisine : Indemnité journalière pour un chef : 20 fr. ou 15 fr. ; pour l'autre personnel professionnel : 12 fr. ou 9 fr., plus les frais d'aller et retour 3^e classe.

Personnel du service : Indemnité journalière pour un employé-directeur : 15 fr. ou 12 fr. ; pour l'autre personnel professionnel 8 fr. ou 7 fr. ; pour le personnel auxiliaire non professionnel 5 fr., plus les frais d'aller et retour 3^e classe.

5° L'employeur peut, lors de la fixation du revenu minimum pour le personnel du service, porter en compte les recettes des pourboires au plus pour la moitié du revenu en espèces du tarif. Le revenu en espèces minimum d'un portier (fr. 80.—), par exemple, se composerait donc a) de fr. 40.— représentant le salaire en espèces minimum que paie son patron et b) de fr. 40.— représentant une part garantie des pourboires.

Si cette part de pourboires n'est pas atteinte, le patron doit parfaire la différence. Des relevés établis régulièrement concernant le produit des pourboires forment la preuve de ce dernier.

6° Aux salaires minima du tarif s'ajoutent dans les cas suivants des prestations supplémentaires de l'employeur :

- 1° Engagements de saison :
 - Pour des conditions d'engagement d'une durée expressément ou tacitement limitée (engagements de saison), le salaire en espèces de l'employé doit être augmenté d'un supplément minimum, comme suit :
- | | |
|------------------------------|------|
| de 4 mois au moins | 15 % |
| de 3 mois au moins | 25 % |
| de 2 à 3 mois | 40 % |
| de moins de 2 mois | 50 % |

Le personnel indigène non permanent et sans préparation professionnelle habitant le voisinage immédiat de l'hôtel et n'y étant occupé que pendant la saison n'a aucun droit aux allocations supplémentaires de saison.

Si un employé résilie lui-même le contrat, ou s'il est congédié pour de justes motifs, ou s'il est empêché par le service militaire ou par la maladie d'achever son engagement, il ne lui est pas compté de supplément de salaire.

2° Autres prestations supplémentaires :

a) Si l'employeur ne fournit pas de vêtements de cuisine gratuitement, le cuisinier a droit à un supplément de fr. 15.— par mois.

Le personnel de cuisine appelé à travailler dans certaines occasions spéciales (banquets, bals, etc.), au delà des heures fixées dans l'art. 18, ainsi que la garde ordinaire ont droit à une indemnité équitable pour les heures de travail supplémentaire. La solution des différends pouvant surgir au sujet de la fixation de cette indemnité demeure réservée à l'Office central professionnel.

b) Les portiers qui, outre leur travail de jour, font régulièrement le service de portier de nuit, ont droit à un supplément de fr. 5.— par semaine.

c) Si le matériel de nettoyage n'est pas fourni à un portier par l'employeur, celui-ci doit lui payer une indemnité de fr. 5.— par mois.

7° Lorsque l'employeur ne fournit pas le logement et la pension à l'employé, les sommes fixées à l'art. 3 c forment une partie du salaire en espèces minimum. Un décompte de cette partie de salaire avec des recettes de pourboires n'est pas permis. S'il n'y a que le logement qui ne soit pas mis à disposition, l'indemnité en espèces du tarif s'augmentera de fr. 30.— par mois.

8° L'engagement de volontaires sera réduit à un minimum. Il ne peut y avoir dans un établissement qu'un volontaire par 50 lits d'étrangers et les fractions au delà du nombre de lit divisés par 50 ne sont pas prises en considération. Les volontaires ne peuvent être acceptés que dans le but de leur perfectionnement et leur engagement ne doit pas servir à un avilissement des prix ou à la transgression des prescriptions concernant les apprentissages.

Si cette réglementation du volontariat donnait naissance à des abus, l'Office central peut ordonner des restrictions.

A. Personnel à appointements fixes.

	Salaire en espèces : classe de tarif		Prestation en nature	Revenu total : classe de tarif	
	I Hôtels 1 ^{er} ordre	II Autres de hôtels et restaur.		I	II
Salaire minimum initial pour un employé de bureau	100	80	130	230	210
„ „ „ „ une employée	80	65	130	210	195
Salaire minimum pour un chef de réception ou un cuisinier	250	175	130	380	305
Cuisiniers :					
Salaire minimum pour un chef	450	300	130	580	430
Salaire minimum pour un cuisinier seul	—	200	130	—	330
Salaire minimum pour un chef de partie	200-300	150-200	130	330-430	280-330
Salaire minimum pour 1 ^{er} commis et 1 ^{er} aide	140	100	130	270	230
Salaire minimum pour 2 ^{me} commis et 2 ^{me} aide	100	80	130	230	210
Salaire minimum initial pour un cuisinier sortant d'apprentissage	100	80	130	230	210
Salaire minimum pour un buffetier	140	100	130	270	230
Salaire minimum pour une cuisinière-chef	—	100-150	130	—	230-280
Salaire minimum pour une cuisinière à café et une cuisinière d'employés	100	80	100	200	180
Salaire minimum pour un serolier	120	90	100	220	190
Salaire minimum pour une dame de comptoir	100	80	130	230	210
Salaire minimum pour une gouvernante	80	70	130	210	200
Salaire minimum initial pour personnel auxiliaire masculin et féminin non professionnel	50	50	100	150	150
Salaire minimum pour un chef-caviste et un laveur	120	120	100	220	220

B. Personnel du service.

	Revenu en espèces	Prestation en nature	Revenu total
Personnel de salle :			
Salaire minimum initial pour un hôte	70	100	170
Salaire minimum initial pour une hôtelière de salle	60	100	160
Salaire minimum initial pour une hôtelière de restaurant	50	100	150
Salaire minimum pour un chef	120	100	220
Salaire minimum pour le directeur du service, homme	200	130	330
„ „ „ „ femme	120	130	250

9° Il est admis de part et d'autre qu'en cas de bons services de longue durée les salaires seront équitablement augmentés. Les salaires pour les catégories de personnel non expressément désignées ci-dessus seront adaptés aux salaires du tarif dans la gradation usitée jusqu'ici. Si l'employeur avait accordé précédemment à l'employé des prestations plus élevées que celles du présent contrat, il ne pourra les réduire en invoquant ce dernier.

Les Sociétés d'employeurs s'engagent à faire en sorte que le personnel occupé chez leurs membres depuis plus d'un an et le personnel marié obtiennent des suppléments de salaire en rapport avec la cherté générale de la vie, aussi dans le cas où les salaires de ces employés sont plus élevés que les minima, si cela n'a pas déjà eu lieu.

10° Lorsqu'il régnait des doutes au sujet du classement d'une entreprise dans une des deux classes de tarif, l'Office central prononce définitivement.

L'Office central peut établir des instructions concernant la délimitation des différentes désignations professionnelles (chefs de cuisine, etc.)

11° Si le salaire est convenu sous forme d'une indemnité payable en bloc, le revenu, rapporté au mois, ne peut pas être plus faible qu'il n'est fixé par le présent contrat.

12° Lorsqu'il existe pour une division du service une caisse des pourboires, la gestion en incombe au personnel, qui désigne le gérant. Le patron se réserve le droit de contrôle et la fixation du plan de répartition des pourboires entre le personnel du service; il tranche les différends.

Il sera donné connaissance de sa quote-part à l'employé avant la conclusion du contrat.

Il ne peut être concédé de quotes-parts de pourboires à des employés qui ne remplissent pas essentiellement des fonctions incombant au personnel du service.

13° Il ne peut être donné à un employé une désignation professionnelle inexacte dans l'intention d'élever le salaire minimum du tarif. Les constatations sont vidées par l'Office central.

14° En cas de diminution notoire de la capacité de travail par suite d'infirmités intellectuelles ou physiques de l'employé, le salaire minimum peut être abaissé; s'il y a contestation, l'Office central décide.

15° Le paiement du salaire du mois précédent doit toujours s'effectuer le 10 du mois. L'employé doit donner quittance des salaires qu'il reçoit.

16° Il est interdit aux employés d'accepter des fournisseurs, directement ou indirectement, un tant pour cent ou des bonnes-mains. De même, il leur est défendu de vendre des produits accessoires et des déchets, tels que glace de viande, graisse, os, etc., à moins d'arrangement contraire. Le patron peut, dans l'un et l'autre cas, renvoyer immédiatement les contrevenants et leur réclamer des dommages-intérêts.

17° Le patron assure l'employé contre les suites d'accidents professionnels.

II. De la durée du travail et du repos.

18° La durée journalière du travail ou respectivement le temps de présence ne doit pas dépasser 11 heures pour le personnel de cuisine et 13 heures pour le reste du personnel. Dans les villes de Berne et de Zurich, ils ne doivent pas dépasser 10 heures pour le personnel de cuisine et 12 heures pour tous les autres employés.

Dans les établissements ne s'occupant que de la restauration et ayant moins de six employés, la durée journalière du travail ou resp. le temps de présence comportent 14 heures au maximum.

Le temps compris sous la désignation „d'heures de chambre“ (repas, s'habiller, changer d'habits, etc.) et durant au moins deux heures, fait partie du temps de présence mentionné ci-dessus.

Le repos de nuit ininterrompu doit comprendre au minimum neuf heures. Il en est de même pour la garde tardive. Cette prescription ne concerne pas le service prévu à l'art. 6, alinéa 2b. Toutefois les propriétaires de maisons importantes dans lesquelles les services du portier sont souvent mis à contribution pendant la nuit doivent prendre les mesures nécessaires afin d'avoir un portier de nuit spécial.

19° En principe, chaque employé a droit pendant l'année à 52 jours libres entiers de 24 heures. Dans les établissements qui ne suivent pas le régime des villes, 26 de ces journées de repos peuvent être remplacées par 26 demi-journées (de 2 heures après-midi jusqu'à la fermeture de l'établissement) et 13 journées entières de vacances payées.

Pendant la haute saison, soit pendant huit semaines au maximum, la moitié des jours de repos peuvent être transformés en demi-journées (de 2 heures après-midi à la fermeture), l'autre moitié devant être accordée sous forme de vacances payées.

Dans les établissements suivant le régime de la campagne et ayant moins de 6 employés, ceux-ci ont droit à un repos de 4 demi-journées en 4 semaines, ces congés commençant à deux heures et durant jusqu'à la fermeture de l'établissement; dans l'intervalle de 3 semaines, 2 demi-journées de congé peuvent être remplacées par une journée entière; le surplus des jours de congé doit être accordé sous forme de vacances payées.

Pour autant que les intérêts de l'exploitation le permettent, les patrons donneront ces congés, dans la mesure du possible, les dimanches ou les jours fériés; en tous cas, ils doivent accorder à leurs employés les heures de liberté nécessaires pour remplir leur devoirs religieux.

Chaque établissement ayant plus de dix employés lorsqu'il travaille au complet doit établir un tableau des congés, lequel doit être affiché dans les locaux de travail ou dans la salle à manger du personnel.

L'employé doit certifier en bonne et due forme qu'il a reçu son repos de 24 heures.

Les absences occasionnelles (pour circonstances de famille, etc.) peuvent être déduites des jours de congé ou de vacances.

Après l'achèvement de sa première année de service, l'employé a droit à une semaine de vacances payées; après une durée de service de plus de deux ans, il a droit à un minimum de deux semaines de vacances payées.

20° Pour la fixation de la prestation pécuniaire de l'employeur pendant la durée des vacances prévues dans le présent contrat, on se réglera, en ce qui concerne le personnel à appointements fixes, sur le salaire mensuel payé, augmenté du prix

du logement et de la pension, et en ce qui concerne le personnel du service, sur le revenu en espèces, augmenté du prix du logement et de la pension.

21° Si les dispositions exceptionnelles que prévoient la haute saison l'article 19, al. 2, entraînent des inconvénients l'office central peut limiter la haute saison par commune par région.

22° Pendant ses jours de repos entier et ses autres heures libres, l'employé a droit, en vertu du présent contrat, au logement et à l'entretien chez son patron.

Aussi pendant le repos de 24 heures, l'employé doit observer le règlement de la maison concernant les sorties de nuit.

23° Dans les cas où la durée actuelle du travail est arrondie par le présent contrat ou par la loi, il ne peut être fait aucune réduction sur le salaire actuel.

24° Si des arrangements qui existent aujourd'hui ou qui ont encore passés assurent aux employés des conditions plus avantageuses que celles dont il est fait mention dans le présent contrat, celles demeurent réservées et ne sont pas révoquées par ce contrat.

25° Les employeurs garantissent aux employés le libre usage du droit de coalition.

III. De l'Office central.

26° Afin de pourvoir à l'exécution du présent contrat d'encourager d'autres efforts communs du personnel et des patrons, les parties contractantes instituent un Office central, les hôtels, restaurants et auberges (dit simplement Office central).

27° L'Office central doit, indépendamment de l'exécution du présent contrat, s'efforcer de faire établir des dispositions contractuelles uniformes ou des prescriptions légales concernant les conditions d'engagement, les apprentissages, la durée du travail et du repos, l'assurance en cas de maladie et d'accidents, les questions de salaire, les bureaux de placement, etc., également dans ses attributions l'amélioration des conditions d'exploitation des hôtels, restaurants et auberges et l'appui technique des efforts que font dans ce but les Sociétés professionnelles.

L'Office central règle son activité en édictant un règlement et en établissant un programme de ses travaux.

28° L'Office central se compose de 3 représentants et de 3 suppléants des employeurs et d'autant de représentants et de suppléants des employés et d'un président neutre qu'il désigne d'entente pour la désignation de ce dernier, il sera nommé par le Chef du Département suisse de l'Economie publique.

Le nombre des représentants des parties peut, si les sociétés contractantes sont d'accord, être porté jusqu'à 5.

29° L'Office central peut, s'il le trouve nécessaire, former des sous-commissions pour des divisions professionnelles ou pour certaines régions et leur déléguer tout ou partie de ses attributions. Pour la composition d'une sous-commission et la nomination de son président, il sera fait application de l'art. 28 ci-dessus.

30° Les frais de l'Office central incombent par moitié aux Sociétés d'employeurs et par moitié aux Sociétés d'employés; elles ne peuvent s'entendre pour la répartition, celle-ci étant arrêtée par le président neutre de l'Office central.

31° L'Office central, de même que les sous-commissions qu'il institue, ont le caractère de conseils d'arbitrage. Ces conseils d'arbitrage tranchent souverainement tous les différends qui s'élèvent entre des Sociétés entre elles ou entre des membres de Sociétés entre eux ou avec des Sociétés pour l'application des principes fixés aux articles 2, 8, 9, 10, 12 al. 3, 13, 14, 22 al. 2, 23, 24 et 25 du présent contrat.

Les parties ont l'obligation de comparaître devant le conseil d'arbitrage, s'il leur en fait la demande, et de lui laisser prendre connaissance des pièces dont il a besoin pour rendre son jugement. Il est d'ailleurs entendu que les conseils d'arbitrage possèdent toutes les attributions de procédure que le droit cantonal confère à la juridiction arbitrale.

La procédure est fixée par le règlement prévu au 2° paragraphe de l'art. 27.

32° Si une partie ne se conforme pas au jugement rendu selon les formes par un conseil d'arbitrage compétent en vertu des dispositions qui précèdent et régulièrement composé, et l'autorité chargée de l'exécution des jugements refuse de mettre la sentence à exécution, les Sociétés sont tenues de chercher par tous les moyens dont elles disposent, notamment par publications, etc., à forcer l'observation du jugement.

33° Les dispositions des art. 1er à 32 ci-dessus sont réputées contractuelles pour tout employé qui a conclu un contrat collectif de travail au sens des art. 322 et 323 du Code de droit de travail avec obligation absolue d'éviter tout conflit.

34° Les Sociétés contractantes s'engagent à faire en sorte par tous les moyens dont elles disposent, que des non-sociétés observent aussi les clauses du présent contrat.

Elles attendent des tribunaux qu'ils reconnaissent ces dispositions comme droit coutumier local.

Les parties contractantes rendront publiques l'existence du présent contrat et ses clauses et inviteront les chefs d'établissement qui n'appartiennent pas aux Sociétés de patrons à reconnaître aussi ces dispositions et les compétences de l'Office central.

35° Il y a recours à l'Office central contre les décisions des sous-commissions dans les dix jours de leur notification. L'Office central prononce définitivement.

36° Les contrats individuels dont la durée dépasse la durée de l'entrée en vigueur du présent contrat sont annulés dans la mesure où ils sont contraires à celles du présent contrat collectif de travail.

37° Le présent acte déployera son effet à partir du 15 Juillet 1919 et il restera en vigueur jusqu'au 1er Mai 1921. S'il n'est pas résilié six mois au moins avant l'expiration de sa durée, il demeurera valable pour une nouvelle année et ainsi de suite.

Fait à Berne, le 3 Juillet 1919.

Procès-verbal de clôture.

1° Les représentants des employés déclarent que les organisations intéressées d'employés se prononceront définitivement sur l'acceptation ou le rejet du contrat jusqu'au 12 Juillet 1919, mais l'acceptation éventuelle du contrat collectif de travail ci-dessus aura lieu seulement à la double condition que les organisations patronales fassent connaître leur décision au plus tard jusqu'au 31 Juillet 1919 et que le contrat entre en vigueur le 15 Juillet 1919.

2° Il est également décidé d'un commun accord qu'outre les Sociétés soussignées d'autres Sociétés d'employeurs et Sociétés d'employés pourront encore adhérer au présent contrat collectif de travail par une simple déclaration écrite.