

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 6 (1914)

Heft: 5

Artikel: Die soziale Lage des Hotel- und Wirtschaftspersonals

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-350249>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 21.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die soziale Lage des Hotel- und Wirtschaftspersonals.

I.

Wohl in keinem andern Lande ist der im Hotel- und Gastwirtsgewerbe beschäftigte Teil der Bevölkerung so gross als in der Schweiz. Aber schwerlich dürften auch die Lebens- und Arbeitsbedingungen dieser Arbeiterkategorie in andern Ländern schlechter sein, trotzdem ein Vierteldutzend gastwirtschaftlicher Personalorganisationen seit Jahren ihr Domizil in der Schweiz aufgeschlagen haben oder gar daselbst gegründet worden sind. Vom Standpunkt der modernen Arbeiterbewegung aus ist dies durchaus begreiflich. Diese Organisationen, die den Forderungen und Zielen der übrigen Arbeiterschaft völlig fernstehen, sind überhaupt keine Arbeiter- oder Angestelltenvereinigungen, sondern Standesvereine, in denen Unternehmer und Arbeiter in holder Eintracht nebeneinander sitzen und dank dem Einfluss der Unternehmer dafür sorgen, dass alles so bleibt, wie es bisher war. Durch eine soeben im Verlage des Verbandes der Gastwirtsgehilfen, Berlin, erschienene, von Genossen Arbeitersekretär *M. Bock* verfasste Broschüre ist nun auch dem Hotelgewerbe Fernstehenden die Möglichkeit gegeben, sich ein Bild der sozialen Lage des Hotel- und Wirtschaftspersonals in der Schweiz zu machen. Der Verfasser hat die in den einzelnen Kantonen zum *Schutze des Hotel- und Wirtschaftspersonals* erlassenen gesetzlichen Vorschriften gewissenhaft gesammelt und tabellarisch verwertet. An Hand einer Gegenüberstellung der kantonalen Vorschriften mit den in den einzelnen Nachbarländern zu Kraft bestehenden Schutzgesetzen kann man zuverlässig feststellen, in welcher Beziehung das Hotelpersonal in der Schweiz besser und in welcher Beziehung es schlechter gestellt ist als im Auslande.

Auch über die soziale Gliederung des gastwirtschaftlichen Personals gibt die Arbeit des Genossen Bock genaue Auskunft. Das dabei benützte Material entstammt zum grössten Teil der eidgenössischen Betriebszählung aus dem Jahre 1905. In 29,834 Betrieben sind 101,754 Personen beschäftigt, von denen nahezu 70 Prozent, 69,538, dem weiblichen Geschlecht angehören. 81,547 sind Schweizer und 20,207 (20 Proz.) Ausländer. Von dem Gesamtpersonal sind 19,400 (19 Proz.) Inhaber, 29,724 Angehörige der Inhaber, 848 Direktoren, 969 kaufmännische Angestellte, 3127 technische Angestellte und 47,686 (47 Prozent) Arbeiter, Gehilfen und sonstiges Personal. Wir ersehen daraus, dass, abgesehen von den kaufmännischen und technischen Angestellten, noch nahezu die Hälfte des beschäftigten Personals Ar-

beiter, das heisst organisationsfähige Proletarier sind. Von den 101,754 Personen fallen 15,960 auf den Kanton Bern, 10,476 auf den Kanton Zürich und 3122 auf Baselstadt. In der Stadt Basel sind 949 männliche und 2121 weibliche Personen im Hotel- und Gastwirtsgewerbe beschäftigt. Die Tabelle, der wir diese Zahlen entnehmen, gibt Auskunft über die Personalverhältnisse in den elf grössten Städten der Schweiz. Aus dieser Tabelle ist auch ersichtlich, dass der Kanton Bern, der die grösste Zahl der beschäftigten Personen aufweist, mit der Stadt Bern von der Stadt Zürich überholt und an die fünfte Stelle gesetzt wird. Zürich und Basel werden vorerst für Organisationsbestrebungen wohl am erfolgreichsten sein, schon weil sie unter den Ausländern die grösste Zahl von Deutschen aufweisen, während Luzern und Genf mit den zahlreichen Saisonbetrieben schon unbeständiger sind. Bei den andern grössten Städten werden die Organisationsbestrebungen jeweilen von der dortigen Stärke der Organisation der übrigen Arbeiterschaft abhängig sein.

Ein weitere Tabelle informiert über das Alter des gastwirtschaftlichen Personals. 12,211 Personen (12 Proz.) waren im Alter von 14—19 Jahren, 85,286 Personen (83,8 Proz.) im Alter von 20—59 Jahren und 4257 (4,2 Proz.) im Alter von 60 und mehr Jahren. Also nur 4 Prozent des Personals überschreiten das Alter von 60 Jahren. Dass die hygienischen Bedingungen, unter denen das gastwirtschaftliche Personal leben muss, zu den schlechten gehören, ist nicht nur bekannt, sondern wird auch bewiesen durch eine Tabelle des eidgenössischen statistischen Amtes, die darlegt, dass in der Schweiz von je 10,000 Personen des gastwirtschaftlichen Personals immer 51 an der Tuberkulose starben. Das ist eine der grössten Zahlen unter allen Berufen.

Lehrlinge zählt man 743, und davon besitzen 326 (56,1 Proz.) keinen schriftlichen Lehrvertrag. 676 (91 Proz.) besuchen keine berufliche Fortbildungsschule, 721 (97 Proz.) haben Kost und Logis beim Arbeitgeber. Die 417 Lehrlinge ohne Lehrvertrag kann man ganz ruhig als unbefristete Hilfsarbeiter registrieren, die für den Titel « Lehrling » dem Unternehmer ihre Arbeitskraft verschenken. Bezeichnend ist auch, dass 91 Prozent der Lehrlinge keine berufliche Fortbildungsschule besuchen.

Wie bereits eingangs erwähnt wurde, hat Genosse Bock die in den einzelnen Kantonen geltenden gesetzlichen Vorschriften gesammelt. In einem besonderen Kapitel der Broschüre werden sie nach Möglichkeit im Wortlaut des Gesetzes- textes wiedergegeben. Es sei hier nur bemerkt, dass gesetzliche Vorschriften, teils sehr respektablen Alters, in 17 Kantonen bestehen, von denen aber drei (Tessin, Neuenburg und Appen-

zell A.-Rh.) nur das weibliche Personal schützen. In drei weiteren Kantonen liegen bis jetzt nur Entwürfe vor und in fünf Kantonen (Uri, Schwyz, Nidwalden, Obwalden und Wallis) sind überhaupt noch keine gesetzlichen Schutzbestimmungen für das gastwirtschaftliche Personal geschaffen.

Ein weiteres Kapitel verbreitet sich über das Tarifwesen im Gastwirtsgewerbe. Wo aus besonderen Gründen, bei der Arbeiterschaft beispielsweise, wenn sie noch zu schwach organisiert ist, der Abschluss eines Tarifvertrages nicht möglich ist, kann ein *Normalarbeitsvertrag* geschaffen werden. Der Normalarbeitsvertrag hat die ähnliche Funktion wie der Tarifvertrag, mit dem Unterschied jedoch, dass er durch jeden Tarifvertrag oder irgendeine schriftliche Sonderabmachung für die hieran Beteiligten ausser Kraft gesetzt wird. Er wird nicht von den Parteien, sondern von den Behörden aufgestellt und kommt nur in Betracht, wenn Dienstherr und Angestellte nicht etwas anderes vereinbaren. Da nun die gelben gastwirtschaftlichen Personalverbände weder fähig noch willens sind, einen wirklich fortschrittlichen Tarifvertrag zu schaffen, hat das Schweizer Kartell der Hotelangestellten, um so zu tun, als ob es etwas täte, mit dem Schweizerischen Hotelierverein einen Normalarbeitsvertrag ausgearbeitet und dem Bundesrat zur Aufstellung für die ganze Schweiz unterbreitet. Wie wenig aber dieser Normalarbeitsvertrag geeignet ist, die traurigen Dienstverhältnisse im schweizerischen Gastwirtsgewerbe zu verbessern, zeigt nicht nur der Umstand, dass bei der Abfassung dieses «Arbeitsvertrages» zwischen den genannten Organisationen «in allen Punkten eine vollständige Einigung erzielt» werden konnte, sondern zeigt vor allem der Inhalt des Machwerkes selber. In Wirklichkeit ist in dieser Abmachung nur festgelegt worden, was die Unternehmer bisher von sich aus diktiert haben. Ueber die wichtigsten Punkte eines Vertrages, nämlich über die *Dauer der Arbeitszeit* und die *Höhe des Lohnes* wird im Normalarbeitsvertrag überhaupt nichts gesagt. Die Bestimmungen über Krankheit, Militärdienst, Arbeits- und Schlafräume, Freizeit, Zeugnis und Probezeit tragen alle am Schluss die Anmerkung «O.-R.», was sagen will, dass diese Bestimmungen Bestandteile des Obligationenrechtes, also gesetzlicher Natur sind und eingehalten werden müssen, auch wenn sie nicht im Vertrag ständen. Die Gelben hätten also allen Grund, den Mund nicht gar so voll zu nehmen. Der reine Hohn aber ist es, wenn sie in ihrem Organ schreiben: «Was unsere Kollegen in andern Ländern als unerreichbares Ziel betrachten, haben wir in der Schweiz erreicht.» Und wenn sie weiter sagen: «Unsere Hoteliers erwiesen sich als zugänglich», so ist das

Gegenteil davon wahr. Zugänglich — und zwar für den Verrat der Interessen der Angestellten — hat sich nur das gelbe Kartell der Angestellten erwiesen, denn erreicht wurde weiter nichts als ein Stück Papier, auf dem man schwarz auf weiss nachlesen kann, dass die traurigen Verhältnisse im schweizerischen Gastwirtsgewerbe weiter bestehen bleiben sollen. Dadurch wird eines Tages aber der Verband der Gastwirtschaftshilfen einen dicken Strich machen, indem er dafür sorgen wird, Schritt für Schritt an Stelle des Normalarbeitsvertrages «etwas anderes», nämlich wirkliche Tarifverträge zu vereinbaren.

II.

Das Schlusskapitel ist einem der wunden Punkte im Gastwirtsgewerbe, dem *Stellenvermittlungswesen*, gewidmet. Die Schweiz ist ein wahres Eldorado für die gewerbsmässigen Stellenvermittler. Die Stellenvermittlung gibt zirka 300 Stellenvermittlern «Brot und Arbeit» oder besser Brot ohne Arbeit. Das Personal wird oft statt placierte, deplacierte, das heisst oft in Stellungen vermittelt, die nicht passen. So wird ein möglichst häufiger Wechsel provoziert, der den betreffenden Angestellten wohl viel Kummer und Not, dem Vermittler aber reichen Gewinn einbringt. Kommt dazu noch der Umstand, dass der Stellenvermittler auch Kost und Logis gibt, oder mit dem Nachweis Wirtschaften, Heiratsbüros und Damenfrisiersalons verbunden sind, so werden die gewerbsmässigen Stellennachweise für die arbeitslosen Angestellten zu reinsten *Wucherbörsen*.

Als Gebühren sind üblich 1—2 Fr. Einschreibegebühr und 5—20 Fr. Placierungstaxe, und für bessere Stellen noch mehr. Trotzdem wendet sich die Mehrzahl der Gastwirtschaftsangestellten an die Privatvermittler. So suchten beispielsweise im Jahre 1908 in der Stadt Zürich 12,406 Personen im Hotel- und Wirtschaftsgewerbe Stellen. Hiervon meldeten sich beim Städtischen Arbeitsamt 578, bei den gemeinnützigen Büros 95, und bei den privaten Stellenvermittlern 11,733. Vermittelt wurden davon vom Städtischen Arbeitsamt 307, von den gemeinnützigen Büros 110 und von den privaten Stellenvermittlern 4736 Personen. Im ungefähr gleichen Verhältnis werden in sämtlichen Büros der Schweiz jährlich 61,200 Stellen besetzt, für die die Stellenlosen ohne Einrechnung der Nebenspesen rund 500,000 Fr. an die gewerbsmässigen Stellenvermittler bezahlen müssen. Dabei ist den Leuten auf keinen Fall besser gedient, als wenn sie sich durch die Arbeitsämter gratis placiieren liessen. Die 500,000 Fr. verteilen sich nun aber nicht gleichmässig auf alle Büros. Viele Placierer fristen ein kümmerliches Dasein und greifen, um ihre verkümmerte

Lage etwas zu verbessern, oft zu recht bedenklichen Praktiken; gewöhnlich fallen die ärmsten Stellensuchenden diesen Leuten zum Opfer und müssen dann, weil sie Barmittel nicht besitzen, ihre ersten Einnahmen, für die sie wohl bessere Verwendung hätten, an ihre «Wohltäter» abführen. Andere Vermittler aber, diejenigen, bei denen die «hohe Klientel» absteigt, haben geradezu bedeutende Einnahmen, denn sie lassen sich gewöhnlich nicht nach Tarif, sondern nach «Vereinbarung» bezahlen; die Stellen werden an den «Meistbietenden» verschachert.

Die *Arbeitsämter* in der Schweiz sind *staatlich* oder kantonal und arbeiten vollständig *unentgeltlich*. Sie haben im Laufe der Jahre einen grossen Einfluss erlangt und überragen mit ihren Vermittlungszahlen alle übrigen Arbeitsnachweise. Nur das Gastwirtsgewerbe haben sie bis jetzt nicht erobern können. Die Hoffnung, dass die Unentgeltlichkeit der Vermittlung die Angestellten veranlassen werde, sich in grösserem Massstabe an die Arbeitsämter zu wenden, erwies sich als trügerisch. Deshalb nahm der Verband der Arbeitsämter Veranlassung, den Versuch zu machen, in Verbindung mit den Berufsorganisationen des Wirtschaftsgewerbes den Stellenvermittlern das Feld abzugraben. Am 24. Oktober 1909 fand in Freiburg eine Verbandsversammlung der Arbeitsämter statt, mit einem Referat von Verwalter Studer. Dazu waren eingeladen worden und erschienen die Vertreter der Union Helvetia, des Internationalen Verbandes der Köche, des Genfer Verbandes und des Schweizerischen Wirtvereins. Der Referent stellte Thesen auf, die unter anderm festlegten, dass die Vermittlung von Personal nach den vom Verband aufgestellten und von den eidgenössischen Räten sanktionierten Grundsätzen der Neutralität unentgeltlich erfolge und dass die Arbeitsämter in der Schweiz 2—3 Spezialstellen für Hotelpersonalvermittlung einrichten. In der Diskussion erklärte der Vertreter der Union Helvetia:

«Das Hotelpersonal, wenigstens soweit das schweizerische Berufspersonal und die Union Helvetia dabei in Betracht kommen, wird seine Stellenvermittlung nicht aus der Hand geben. Es wird es schon deswegen nicht tun, weil es *Sonderinteressen* hat. Wir haben die Gewähr, dass unsere Bureaus für unsere eigenen Leute in allererster Linie sorgen, währenddessen die Arbeitsämter ohne Ansehen der Person und der Nationalität ihres Amtes walten.» «Die Thesen des Referenten sind für das schweizerische Hotelpersonal *unannehbar*.»

Gleichlautende Erklärungen gaben die übrigen Vertreter der andern Personalverbände (Genfer Verband und internationaler Verband der Köche) sowie der Vertreter des Wirtvereins ab. Auch die

zweite Konferenz, eine Kommissionssitzung von Vertretern der Arbeitsämter und Vertretern der schon genannten Berufsorganisationen, die im April 1911 in Luzern stattfand, hatte kein praktisches Resultat. Die nächste Verbandsversammlung der schweizerischen Arbeitsämter, die am 20. Oktober 1912 in St. Gallen stattfand, beschäftigte sich wiederum mit der Frage. Diesmal ohne die Vertreter der gelben Organisationen. Genosse Stadtrat Vogelsanger-Zürich hielt ein Referat über das Thema: «Das gewerbliche Placierungswesen, seine Missstände und gesetzliche Regelung.» Der Referent empfahl eine Eingabe an den Bundesrat betreffend den Erlass eidgenössischer Bestimmungen über das gewerbsmässige Stellenvermittlungswesen.

Bis nun die notwendige gesetzliche Regelung auf eidgenössischem Boden durchgeführt ist, müssen die Arbeitsämter aus eigener Kraft versuchen, einen immer grössern Teil der Vermittlung des Wirtschaftspersonals in die Hand zu bekommen. Schon ist seit dem 1. Januar 1913 in Bern eine besondere Abteilung für die Vermittlung von Wirtschaftspersonal eingerichtet, weitere werden wohl bald folgen; was sowohl den privaten Stellenvermittlern wie den gelben Berufsvereinen, die in dieser Frage so tapfer versagten, wegen ihrer «Sonderinteressen» kaum Freude machen wird. Der Verband der Gastwirtsgehilfen, der nun seinen Einzug in die Schweiz gehalten hat, wird den Arbeitsämtern bei der Lösung dieser Frage mit ganzer Kraft zur Seite stehen.



Gefühl und Vernunft bei Lohnbewegungen.

Ueber die Erfolgsmöglichkeiten unserer Gewerkschaftsbewegung macht sich vielfach unter der Arbeiterschaft eine gewisse Unkenntnis geltend. Das ist vor allem der Fall bei Leuten, die erst jung in der Bewegung sind und noch nicht erkannt haben, dass auch dem ureigensten Zweck der Gewerkschaftsbewegung, der Verbesserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse der Arbeiter, unter bestimmten Verhältnissen ganz bestimmte Faktoren entgegenstehen, so dass die Bewegung des öfters gezwungen ist, einen gewissen Stillstand zu überwinden und erst wieder nach Verschwinden der behindernden Verhältnisse weiter vorwärts zu schreiten. Es erscheint deshalb notwendig, auf dieses Thema einmal des näheren einzugehen.

Wir beobachten im modernen Gewerkschaftsleben, dass in den meisten Arbeiter-Versammlungen, die sich mit einer Lohnbewegung oder der