

Zeitschrift: Schweizer Hotel-Revue = Revue suisse des hotels
Herausgeber: Schweizer Hotelier-Verein
Band: 5 (1896)
Heft: 27

Artikel: Das schwarze Gespenst
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-522329>

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: 21.02.2026

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

Basel, den 4. Juli 1896.

Erscheint Samstags.

N^o 27.

Bâle, le 4 Juillet 1896.

Paraissant le Samedi.

Abonnement:
Schweiz:
Fr. 6.— jährlich.
Fr. 5.— halbjährlich.

Zusatz:
Unter Kreuzband
Fr. 7.50 (6 Mark) jährlich.
Deutschland,
Österreich und Italien:
Bei der Post abonniert:
Fr. 8.— (Mk. 4.—) jährlich.
Vereinmitglieder
erhalten das Blatt gratis

Inserate:
20 Cts per 10 spaltige Petit-
zeile oder deren Raum.
Bei Wiederholungen
entsprechendes Rabatt.
Vereinmitglieder
bezahlen die Hälfte.

Abonnements:
Pour la Suisse:
Fr. 6.— par an.
Fr. 3.— pour 6 mois.

Pour l'étranger:
Envol sous bande:
Fr. 7.50 par an.
Pour l'Allemagne,
l'Autriche et l'Italie.
Abonnement postal:
Fr. 8.— par an.
Les sociétaires reçoivent
l'organe gratuitement.

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

Hôtel-Revue

6. Jahrgang

5^{me} ANNÉE

Organ und Eigentum

des

Schweizer Hotelier-Vereins.

Organe et Propriété

de la

Société Suisse des Hôteliars.

Redaktion und Expedition: Sternengasse No. 21, Basel.
Telegraph-Adresse: „Hôtelrevue Basel.“

TÉLÉPHONE No. 1573.

Rédaction et Expédition: Rue des Etoiles No. 21, Bâle.
Adresse télégraphique: „Hôtelrevue Bâle.“

Das schwarze Gespenst.

An der Generalversammlung des Schweizer Hotelier-Vereins in Genf hat bekanntlich Herr Spillmann aus Luzern das in den Augen der Angestellten unheilvolle Begehren gestellt, es möchte der Vorstand die Frage prüfen, ob nicht die Einführung eines Schwarzbuches geeignet sei, der stets sich mehrenden Unzuverlässigkeit der Angestellten entgegen zu steuern. Herr Spillmann begründete seinen Antrag mit der Anführung verschiedener Beispiele, wobei er das Opfer gewissenloser Angestellter geworden. Damit hat der Antragsteller nun bei den Angestelltenverbindungen eine Entristungsfeld vom Zaune gerissen, die so bald nicht wieder verstummen wird.

Wir wollen auf die Auslassungen, die ein Geschäftsreisender im „Handels-Courier“ diesbezüglich veröffentlicht und welche der „Demokrat“ in Luzern wiedergibt, nicht eingehen, denn die Schreibweise des betr. Korrespondenten beweist zu sehr, dass er in Fragen, welche das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hotelwesen betreffen, nicht kompetent ist. Auch auf die Ausfälle seitens der Organe der Angestellten lassen wir uns nicht ein, da dieselben nur das Interesse ihres Standes im Auge haben und damit die Angelegenheit von einem einseitigen Gesichtspunkte aus beurteilen. Speziell für sie dürfte es jedoch von ganz besonderem Interesse sein, zu vernehmen, welche Motive die Veranlassung zu dem Antrage betr. Schwarzbuch gegeben.

Wenn z. B. der Korrespondent des „Verband“ gewusst hätte, dass es namentlich Fälle von Vertragsbruch seitens der Angestellten sind, die dem Antrage als Motiv galten, dann würde er gewiss die Angelegenheit ruhiger und namentlich sachlicher behandelt haben. Denn wir können nicht glauben, dass, wenn ein Angestellter ein schriftliches Engagement abgeschlossen, mit Antritt auf einen bestimmten Tag, und derselbe dann am Tage des Eintrittes ohne irgendwelche Entschuldigung oder triftigen Grund einfach schreibt, man solle nicht auf ihn zählen, dass dieses Vorgehen dann in Angestelltenkreisen als ein entschuldigbares angesehen wird. Noch gravierender liegt der Fall des Herrn Spillmann: Es handelte sich um einen Küchen-Chef, mit welchem der Vertrag abgeschlossen war, der aber am Tage des Eintrittes das Gesuch stellte, man möchte ihm noch 4 Tage Frist bis zum Eintritt gestatten, welche ihm auch bewilligt wurden; nach Verlauf dieser 4 Tage aber kam statt dem Chef ein Verzicht auf die Stelle. Wer wagt es von denjenigen, die Herrn Spillmann auf so unerhörte Weise angreifen, oder von denjenigen, welche diese Angriffe billigen, dieses Vorgehen zu entschuldigen? Es lässt sich sehr leicht erraten, dass der betr. Chef die viertägige Frist benötigte, um die Zusage einer andern, vielleicht lukrativeren Stelle abzuwarten, welcher Fall dann auch eingetreten zu sein scheint. Im Verlaufe von einigen Monaten haben sich solche und ähnliche Fälle in demselben Hotel wiederholt. Es kann hier seitens des Arbeitgebers weder von Chikane, noch von Aufgeregtheit, Unüberlegtheit, Willkür, noch von Sklaverei (alles Ausdrücke aus den betr. Korrespondenzen) die Rede sein; denn ein eigentliches Geschäftsverhältnis ist zwischen den beiden Parteien gar nicht eingetreten.

Der Korrespondent des „Verband“ glaubt dann noch Herrn Spillmann den Rat geben zu müssen, sich bezüglich zuverlässigem Personal an die anerkannten leistungsfähigen Vereinsbureaux der grossen internationalen Verbände zu halten, die bei ihren Mitgliedern in erster Linie auch die moralischen Eigenschaften prüfen. Diesem Rat gegenüber können wir nicht unthun, zu konstatieren, dass das betr. Hotel seit Jahren sich beständig unseres Bureaus bediente, soweit dasselbe im Falle war, dienen zu können. Obwohl nun unser Bureau mit mindestens eben so viel Gewissenhaftigkeit arbeitet, wie die internationalen

Vereinsbureaux, so möchten wir unsererseits doch nicht so weit gehen und für die von uns Plazierten die Garantie über Leistungsfähigkeit und Moralität zu übernehmen. Es werden auch den internationalen Vereinsbureaux keine weiteren Mittel zur Beurteilung ihres Personals an die Hand gegeben sein, als wir sie haben, nämlich, die Prüfung der Zeugnisse und das Einholen von Informationen.^{*)} Kein Placeur wird es hindern können, dass ein Angestellter sich an drei bis vier Bureaux zugleich wendet und überdies noch direkte Gesuche an die Hotels stellt. Tritt dann der Fall ein, dass er, um nicht zwischen Stühle und Bänke zu kommen, mit verschiedenen Hotels anknüpft, ja sogar mehrere Verträge abschliesst, dann würde wohl jeder Vereinsplaceur sich bedanken, wollte man ihn für die Folgen der aus diesen Umständen resultierenden Wort- oder Vertragsbrüche verantwortlich machen. Auch in internationalen Vereinsbureaux wird man gegen solche Vorkommnisse nicht gefeit sein.

So wenig wir nun für ein „Schwarzbuch“ eingenommen sind, im Sinne, wie die Angestellten sich ein solches vorstellen, nämlich ein sogenanntes Sündenregister, wo jede Kleinigkeit jedes Einzelnen vermerkt wird (das wünscht übrigens auch der Antragsteller nicht), so sehr erachten wir es als angezeigt, dass über Fälle, wie die erwähnten, Buch geführt und die Arbeitgeber zum mindesten vor gewissenlosen, wort- und vertragsbrüchigen Angestellten geschützt werden; denn ihnen stehen die Arbeitgeber machtlos gegenüber, ebenso die Plazierungsbureaux, so international sie auch sein mögen, nur haben es letztere in der Hand, solche Angestellte für die Zukunft von ihren Bureaux fern zu halten. Auf diesen Standpunkt hat sich das Bureau des Schweizer Hotelier-Vereins seit seiner Gründung gestellt, indem es alle ihm selbst vorgekommenen und ihm unter Beweisangabe hinterbrachten Fälle von Vertragsbruch, Unehrlichkeit und sonstigen gravierenden Vergehen registriert hat. Freilich ist dieses bereits existierende „Schwarzbuch“ nur für das Bureau selbst geführt worden, in der Weise, dass die darin Eingetragenen zeitweise oder für immer in die Bewerberlisten nicht mehr aufgenommen wurden.

Wir zitieren hier einige Fälle aus unserem „Schwarzbuch“ und führen aus Rücksicht für die Betroffenen statt Namen nur Ziffern an:

Nr. 1, Saalkellner, wurde am 7. April 1892 ins Hotel plazierte, nahm Engagement an mit Antritt auf 1. Mai. Am 3. Mai benachrichtigte er das Bureau, ohne Grundangabe oder Entschuldigung, dass er anderweitig Stelle angenommen. (Auf 1 Jahr zurückgesetzt.)

Nr. 2, Chef, schloss am 8. Mai Engagement ab im Hotel mit Antritt auf den folgenden Tag. Gleichen Tages wurde der alte Chef mit Vorauszahlung eines Monatsgebühres entlassen. Der neue Chef schrieb am 9. Mai, dass ihm per Telegraph eine lukrativere Stelle offeriert worden sei, welche er angenommen habe. (Auf 2 Jahre zurückgesetzt.)

Nr. 3, Portier, hat sich unehrliche Handlungen zu Schulden kommen lassen, verschwand plötzlich und wurde dann von der Polizei gesucht. (Für immer ausgeschlossen.)

Nr. 4, nach Florenz plazierte, sagte telegraphisch auf bestimmtes Datum. Drei Tage nach Verlauf des An-

*) Es ist ja leider nicht wegzuleugnen, dass die Zeugnisse je länger je unzuverlässiger werden und eigentlich nur noch insofern Wert haben, als man daraus ersieht, in welcher Eigenschaft, in welchen Häusern der Bewerber thätig war und während welcher Zeitdauer er die Stelle innehatte. Es sollte deshalb allseitig darauf hingewirkt werden, sich bei Ausstellung von Zeugnissen lediglich auf diese Angaben zu beschränken, auch bei solchen Angestellten, die noch ein besonderes Lob verdienen, es würde dies gleichbedeutend sein mit einer Annäherung an das System, wie es in England von jeher bestanden hat, wo man bekanntlich auf Zeugnisse gar nichts giebt, sondern sich lediglich auf Informationen verlässt und dabei gut führt. Wenn nun aber, wie es ja häufig vorkommt, aus purer Borniertheit, einem Angestellten von weniger als mittelmässiger Befähigung oder Moralität ein Zeugnis mit der Qualifikation „zufrieden“ ausgestellt wird, so haben die Organe der Angestellten am allerwenigsten Ursache, diesen bornherzigen Handlungen gegenüber ihre Glossen zu machen, wie sie es in so weitschweifendem Masse gethan.

trittstermins telegraphierte er, er habe nicht gewusst, dass er in seiner alten Stelle zuerst kündigen müsse. (Auf 6 Monate zurückgesetzt.)

Nr. 5 erhielt Zimmerkellnerstelle nach Florenz, sagte nach Kenntnisnahme der Bedingungen telegraphisch zu und wurde wiederum telegraphisch beordert, am 10. April abzureisen. Am 11. kam Brief mit dem lakonischen Inhalt, er werde Stelle nicht antreten, da man ihm verschiedenerseits davon abgeraten und er überhaupt kein Reisegeld habe. (Auf 1 Jahr zurückgesetzt.)

Nr. 6, Zimmermädchen, hat Originalzeugnisse gefälscht. (Für immer ausgeschlossen.)

Nr. 7, Gouvernante, hat sich Veruntreuungen zu Schulden kommen lassen. (Für immer ausgeschlossen.)

Nr. 8, Zimmermädchen, sitzt wegen im Hotel begangener Betrügereien. (Für immer ausgeschlossen.)

Nr. 9, Portier, hat gefälschte Zeugniskopien deponiert. (Für immer ausgeschlossen.)

Nr. 10 nahm vertraglich Saisonstelle an mit Antritt auf April, verliess dieselbe, Krankheit vorschützend, Mitte Mai, um eine andere Stelle, für die er sich schon vor der ersten ebenfalls vertraglich verpflichtet hatte, anzutreten. (Auf 2 Jahre zurückgesetzt.)

Auf diese Weise geht es in unserem „Schwarzbuch“ weiter. Jeder einzelne Fall ist mit genauen Daten notiert und mit Beweispapieren belegt und glauben wir nicht, dass auch nur ein einziger pflichtbewusster Angestellter den Mut haben wird, Einwendungen gegen diese Aufzeichnungen zu erheben; denn er würde sich damit selbst eine Blöße geben. Des öfters schon haben wir uns veranlasst gesehen, die Namen von fehlbaren Angestellten im Organ zu veröffentlichen, zwar in diskreter Weise, aber immerhin für unsere Leser verständlich genug; solche Veröffentlichungen entsprechen jedoch dem damit verfolgten Zweck nur halb, da man sie ebenso schnell wieder vergisst, als man sie gelesen; daher wäre die periodische Versendung von Auszügen aus dem Schwarzbuch an die Hoteliers (Vereinsmitglieder) das einzige Mittel zum Zweck. Obwohl die Betroffenen durch das „Schwarzbuch“, wie wir es bis jetzt geführt, nicht unschädlich gemacht sind, so haben wir doch bis anhin die Genugthuung gehabt, diejenigen Arbeitgeber, die unsere Vermittlung behufs Besetzung von Stellen benutzten, vor wissentlichem Betrug geschützt zu haben und die guten Angestellten können es nur begrüssen, wenn auf diese Weise die Spreu vom Weizen getrennt wird. Wir fügen hier noch bei, dass wir die Fehlenden, so weit es Fälle betrifft, welche mit unserem Bureau im Zusammenhang stehen, von der Eintragung ins „Schwarzbuch“ und den daraus folgenden Massregeln jenen benachrichtigen.

Wie wollen sich die Arbeitgeber Genugthuung verschaffen, wenn sie von einem Angestellten, wie man sagt, an der Nase herumgeführt werden? Etwa durch die Gerichte? Lächerlich! Die Nürnberger hängen bekanntlich keinen, ehe sie ihn haben. Daher ist ein „Schwarzbuch“, in welches Fälle, wie die unter Nr. 1—10 aufgeführten, aber auch nur solche, eingetragen und in diskreter Weise unter den Hoteliers möglichst bekannt gemacht werden, das einzige Mittel, sich vor solchen Angestellten zu schützen. Es sollten jedoch diese Eintragungen nie ohne Beweismaterial stattfinden und jeder einzelne Fall, gestützt auf dasselbe, genau konstatiert werden.

Viel besser daran sind die Angestellten in Fällen, wo der Arbeitgeber aus diesem oder jenem Grunde ein abgeschlossenes Engagement zu lösen sich gezwungen sieht, selbst dann, wenn er es aus dem Grunde löst, dass auf später erhaltene Informationen hin, er zu der Ueberzeugung gekommen, er habe eine unpassende Wahl getroffen; der Angestellte weiss dann nur zu gut, dass er Aussicht hat, vor Gericht eine Entschädigung zugesprochen zu erhalten, eine Gelegenheit, die er selten unbenutzt vorbeigehen lässt. Der Arbeitgeber aber hat dem fehlenden Angestellten gegenüber nichts, als das Nachsehen und in den meisten Fällen noch einen Schaden im Geschäft.