

**Zeitschrift:** Schweizer Hotel-Revue = Revue suisse des hotels  
**Herausgeber:** Schweizer Hotelier-Verein  
**Band:** 9 (1900)  
**Heft:** 38

**Nachruf:** A nos sociétaires  
**Autor:** Tschumi, J.

#### **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:** 31.12.2025

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

Erscheint  
• • Samstags

## Abonnement:

Für die Schweiz:  
3 Monate Fr. 2.—  
6 Monate " 3.—  
12 Monate " 5.—

Für das Ausland:  
3 Monate Fr. 3.—  
6 Monate " 4.50  
12 Monate " 7.50

Vereins-Mitglieder erhalten das Blatt gratis

## Inserate:

7 Cts. per 1 spaltige Millimeterzeile oder deren Raum. — Bei Wiederholungen entsprechend Rabatt. Vereins-Mitglieder bezahlen  $3 \frac{1}{2}$  Cts. netto per Millimeterzeile oder deren Raum.



Organ und Eigentum des

*Schweizer Hotelier-Vereins*9. Jahrgang | 9<sup>e</sup> Année

Organ et Propriété de la

*Société Suisse des Hôteliers*

Redaktion und Expedition: Sternengasse No. 21, Basel \* TÉLÉPHONE 2406 \* Rédaction et Administration: Sternengasse No. 21, Bâle.



## A nos Sociétaires.

Nous avons le vif regret de vous faire part de la perte douloureuse que vient de faire notre Société en la personne de

**Monsieur Joseph Escher, père**  
Ancien propriétaire de l'Hôtel de la Couronne et Poste à Brigue.

En vous donnant connaissance de ce qui précède, nous vous prions de conserver un souvenir bienveillant de notre défunt collègue.

A nom du Comité:  
Le Président:  
J. Tschumi.

## Der Vertragsbruch und seine Folgen.

Wir kommen erst heute dazu, in dieser Angelegenheit unser Schlusswort zu sprechen, obwohl der „Verband“ welcher unser Eintreten auf die Frage veranlaßt hatte, schon vor Wochen sein Veto eingezogen.

Zu unserem Artikel in Nr. 28 vom 24. Juli bestätigt die Redaktion des „Verband“ folgendes:

„Zunächst müssen wir bemerkern, dass wir einen Vertragsbruch unter allen Umständen verurteilen.“

Der „Hotel-Revue“ ist sicher gekündigt worden, was unsere Landesverwaltung Schweiz vor einem Jahr betrifft vertragsbrüchig werdender Mitglieder unseres Vereines verfügt hat. Schon aus dieser Verfügung kann man unsere Stellungnahme zu diesem Gegenstand erkennen. Wir halten es sogar für angebracht, dass vertraglich eingetretene Vereine ausgeschlossen werden. Man wird also wohl unsere objektive Anstrengung müssen und dementsprechend auch die Berechtigung unserer Argumente gegen die „Schwarze Liste“.

Zunächst möchten wir erst einmal die Ursachen dieser Vertragsbrüche feststellen. Kein anderer Beruf, heisse er wie er wolle, kennt diese. Der Vertragsbruch kommt nur im Gasthofgewerbe vor — es ist also ohne weiteres klar, dass in diesem Gewerbe Schäden vorhanden sein müssen, die den hässlichen Vertragsbruch erst geboren haben. Mit diesen Worten gesetzt:

Diese Schäden sind die Enttäuschung oder richtiger: nicht vorhandene Enttäuschung, sowie die übliche Form der Enttäuschung.

Würde der Hotelangestellte einen festen, auskömmlichen Gehalt an Stelle des Hinweises auf zu erwartende Trinkgelder erhalten, würde der Angestellte mit dem Moment des Engagements sicher: Ich werde so viel verdienen! so würde ein Vertragsbruch auch nicht mehr vorkommen! Denn es würde niemand einfallen, eine Stellung anzunehmen, von der aus im vornherein weiß, dass sie einem nicht genügt. Wer tastet das? Hotelangestellte aber bei zufälligen Sehnschichten, das ihn seiner Stellung erwarten, vollständig in Dunkeln. Er ist auf Vermutungen, auf die Versicherungen des Prinzipals für die derselbe aber nicht die geringste Verpflichtung übernimmt, angewiesen und verlässt sich auf das Glück. Für die meisten der Hotelangestellten ist ein Engagement wie eine Seifenblase: bei dem geringsten Windhauch zerplatzen die gehegten Erwartungen und statt eines Verdienstes muss man wohl gar noch zulegen. Hat ein Kellner vielleicht eine Stellung in einem Hotel, über dessen Verhältnisse nicht mehr nichts bekannt ist, so trifft es sich, oft, dass er durch unzureichende Kollegen keinen Aufschluss über den Pasten, und die damit verknüpfte Einnahme erhält. Er erschrickt, denn er sieht, dass er nichts verdienen wird oder dass er sich bedeutend schlechter stellen wird, als er dies gewohnt ist — nun kommt es wohl vor, dass ein solcher junger Mann, dessen Erziehung ihn vielleicht die Tragweite und das hässliche einer

solchen Handlungswweise nicht erkennen lassen, zum Vertragsbrüchigen wird. Er schreibt unter irgend einem Vorwand ab und denkt sich vielleicht nicht einmal etwas böses dabei.

Man sieht, wie solch ein Vertragsbruch entsteht und — wenn man ihn auch nicht entschuldigt — so begreift man doch, dass derselbe die notwendige Folge eines Systems ist, das wir in keinem andern Beruf wieder finden.

Der Hotelangestellte ist eben das Produkt der Verhältnisse. Wir betrachten nunmehr jenen Mann, sich möglicherweise dabei denkt, dass seine Stellung wieder abschreibt. Natürlich! Er hat ja in seinem Berufsleben ständig vor Augen gehabt, wie leicht es — für den Prinzipal ist, ein Engagement zu lösen. Die Beschwerde eines Gastes genügt oft schon oder irgend ein kleines Verschenk, um den betreffenden Angestellten zu kündigen, wenn nicht gar sofort zu entlassen. Der Hauskontrakt ist in solchen Sachen der gute Freund des Prinzipals, denn darin ist schon wieder eine Stelle, ein Paragraf zu finden, welcher die Entlassung rechtfertigt.

Wir wollen keine Anklage erheben, wir wollen auch die Hintergründe nicht aufklären. Es stellt sich wohl nur *ad oculos* darzustellen, dass der Hotelangestellte das Produkt der Verhältnisse ist. Von oben herab muss dem Angestellten das Gefüll dafür beigebracht werden, dass „Stellung“ gleichbedeutend mit „fest“ ist, dann wird auch der Vertragsbruch selterne werden, wenn nicht ganz verschwinden.

Um auf die „Schwarze Liste“ zurückzukommen, so möchten wir bemerkern, dass die „Hotel-Revue“ uns selbst den Beweis geliefert hat, dass sie nicht nötig ist. Dennoch tatsächlich ist diese Liste bis jetzt so selten erschienen, dass man ohne weiteres wohl sagen kann, der Vertragsbruch ereignet sich nur selten!

Wozu dann aber die Liste? Wozu wegen ein paar räudiger Schafe den ganzen Stand an den Pranger stellen? Wozu diese Herausforderung, die nach Gegenmaßregeln förmlich schreit?

Weiss der Schweizer Hotelier-Verein nicht, dass es auch Hoteliers gibt, welche in gleichen Sinne vertragsbrüchig werden? Uns sind genug Fälle bekannt, wo ein Hotelier das Engagement unter nichtigen Vorwänden rückgängig macht! Wie häufig sind die Fälle, in denen ein Hotelier sein Personal so schlecht behandelt, dass er erst einige Wochen später arbeiten lässt, als es ausgemacht war, ohne es für die unfreiwillige Musse zu entschuldigen? Man sieht, Vertragsbruch kommt auf beiden Seiten vor, nur sind die Angestellten — der schwäbische Leut — humaner und verständlicher keine schwarze Liste!!

Ist der Schaden eines Prinzipals beim Vertragsbruch eines Angestellten vielleicht grösser, als der Schaden eines Kellners beim Vertragsbruch seines Prinzipals?

Wir denken, der Schaden eines Hoteliers — wenn überhaupt — von einem solchen die Rechte sein kann — ist doch no w einzige, sehr unbedeutend, dass die Einrichtung einer Schwarzen Liste<sup>a</sup> damit nie und nimmer gerechtfertigt ist. Denn bei dem heutigen Ueberangebot von Personal ist es dem Prinzipal wohl in den meisten Fällen möglich, sich binnen 24 Stunden Ersatz für einen Vertragsbrüchigen<sup>b</sup> zu verschaffen. Es kostet ihm das ja nur 10 Pfennig für einen Brief an das Placierungsbureau oder gar nur einen telefonischen Anruf.

Wir haben nachgewiesen, wohin der von uns unbekümmerte Vertragsbruch resultiert, was sich schon genau von seiten des Prinzipals ergibt.

Was demnach mit einer Schwarzen Liste kein wirksames Bekämpfungsmittel gegenüber gestellt ist. Wenn wir diese Liste auch begreifen, so können wir sie doch unter keinen Umständen billigen, denn zweifel — wird durch eine solche Einrichtung zuletzt nur erreicht werden, dass das noch vorhandene gute Einvernehmen zwischen dem grösseren Teil des Angestellten und ihrem Prinzipalen verloren geht — was wir, die steten Vorkämpfer für dieses Prinzipal, als schmerzlichsten, am schmerzlichsten empfinden und bedauern würden.

Wir richten daher im Interesse der guten Seele noch einmal die Bitte an den Schweizer Hotelier-Verein, eine Einrichtung abzuschaffen, mit der viel mehr Schaden als Nutzen erreicht werden kann. Vieelleicht hemmt man sich, den „Vertragsbruch“ an seinen Wurzeln ja blos gelegt. Eine „Schwarze Liste“ als Kampfmittel gegen ein so tief wurzelndes Uebel wie aber für unmoralisch, einsteils weil es nutzlos ist und zweitens, weil der öffentlich Angeklagte dabei keine Gelegenheit findet, sich zu verteidigen. Der Begriff der „Unfehlbarkeit“ solcher Prinzipale ist schrecklich.

Wir geben uns der Hoffnung hin, dass unsere im Interesse beider Parteien gemachten Ausführungen beim Schweizer Hotelier-Verein eine gerechte Würdigung erfahren.<sup>c</sup>

Soweit der „Verband“. Wir müssen zugeben, er hat sich Mithilfe gegeben, seine Gesichtspunkte richtig ins Auge zu fassen, wenn er sich dabei auch öfters in Widersprüche verwirkt hat.

Fürs erste verurteilt er den Vertragsbruch, und zwar prinzipiell unter dem Hinweis darauf, dass der Genferverein gegen Vertragsbrüchige Verfügungen getroffen und dass er es für angebracht erachtet, Mitglieder, welche sich dieses Vergehens schuldig machen, aus dem Verein auszuschliessen. Wenn diese Massregel ernst gemeint ist, was kann ihm da willkommen sein, als unsere schwarze Liste, die ihm die Namen derjenigen gibt, welche auf den Index gesetzt zu werden verdiensten und welche ihm seine Aufgabe, die Spree vom Waizen zu trennen, erleichtert? Freilich, wollen und vollenbring ist zweierlei.

Was über die Ursachen der Vertragsbrüche gesagt, darin mag der „Verband“ nicht Unrecht haben; die Unsicherheit des Verdienstes spielt hier gewiss eine grosse Rolle, wenn auch nicht unerwähnt bleiben darf, dass der Angestellte seine Stellung selbst macht, d. h. dass der Verdienst, nämlich der unsichere, sicher gemacht werden kann, je nachdem die Leistungen des Angestellten den Gast befriedigen oder nicht.

Wenn der „Verband“ sagt, wir hätten ihr selbst den Beweis geliefert, dass die schwarze Liste nicht nötig, denn sie sei bekanntlich sehr selten erschienen, so fragen wir, warum beklagt man sich denn darüber? Es sind seit Neujahr ca. 30 Fälle zur Veröffentlichung gelangt und zwar nur solche, welche wirkliche Verlegenheiten hervorgerufen. Sind das nicht mehr als genug? Geradezu lächerlich ist es, wenn gesagt wird, es sei dem Prinzipal ein Leichtes, innerst 24 Stunden mit einer 10 Cts.-Marke beim Placeur Ersatz zu finden. Die meisten Vertragsbrüche erfolgen kurz vor Beginn der Saison und von diesem ist auch in der Regel nur die Rede; denn wer einige Wochen vor Antritt der Stelle abschreibt, über den macht man die Faust im Sack und tröstet sich damit, an ihm nicht viel verloren zu haben. Diejenigen Fälle aber, wo kurzweg vor Antritt oder auch erst nach dem Antrittsdatum oder gar nicht abgeschrieben wird, diese kommen hier hauptsächlich in Betracht.

Dem „Verband“ ist gewiss nicht unbekannt, wie schwer es hält, im April, Mai oder gar Juni noch brauchbares Personal zu finden; wenn der bis dann noch nicht unter Dach, d. h. noch nicht mit Stelle versehen, berechtigt zu der Frage: Warum? Dies ferner können wir nicht begreifen, wieso die Brandmarkierung einzelner einen ganzen Stand herabwürdigen soll, wir finden im Gegenteil, dass, wenn es dem Genferverein mit der eingangs erwähnten Säuberung unter seinen Mitgliedern ernst ist, ihm, wie schon gesagt, nichts willkommener sein sollte, als die Mithilfe seitens der Prinzipale, wie sie sich in der schwarzen Liste kündigt.

Im „Verband“ von letzter Woche macht „ein alter Angestellter“ die schwarze Liste ebenfalls zum Gegenstand seiner Betrachtungen, beginnt jedoch den Fehler, von der Sache abzuwenden und auf Gebiete überzutreten, auf die wir uns nicht begeben wollen, weil sie vielleicht im Auslande, nicht aber in der Schweiz, mit der schweissen Frage in Zusammenhang stehen. Nur einen Punkt möchten wir dem Einser widerlegen: ihm gilt nämlich der gesetzliche Weg als der einzige richtige, sich bei Vertragsbrüchen schadlos zu halten. Theoretisch vorzüglich, praktisch null. Gerade der gesetzliche Weg, der für die Arbeitgeber in solchen Fällen nicht da ist, weil der Fehlbare entweder nichts hat, oder dann kein ständiges Domizil besitzt, ist die Ursache der schwarzen Liste. Es ist die Selbsthilfe in Ermanglung von etwas Bessermem. Sie leistet gute Dienste und wird vermutlich nicht so bald wieder Gegenstand neuer Erwägungen im Schosse des Vereins werden: die obgewaltete Stimmung an der letzten Generalversammlung lässt hierüber keinen Zweifel aufkommen. Wer seine Karriere ernst nimmt, hat sich nicht daran zu kehren, und die andern verdien's nicht besser.

Parissant • • le Samedi

## Abonnements:

Pour la Suisse:  
3 mois Fr. 2.—  
6 mois " 3.—  
12 mois " 5.—

Pour l'étranger:  
3 mois Fr. 3.—  
6 mois " 4.50  
12 mois " 7.50

Les Sociétaires reçoivent l'organe gratuitement.

## Annonces:

7 Cts. par millimètre-ligne ou son espace. Rabais en cas de répétition de la même annonce.

Les Sociétaires payent  $3 \frac{1}{2}$  Cts. net par millimètre-ligne ou son espace.

## Glace de viande.

Les articles publiés par 4 membres de notre profession dans le dernier numéro de ce journal en réponse à la question de savoir si la fabrication de glace de viande par le chef de cuisine et à son profit personnel doit être considérée comme une manipulation illicite, démontrent jusqu'à l'évidence que l'opinion régnante parmi les hôteliers suisses est unanime à réprover l'appropriation de glace de viande comme vol qualifié. Saurait-il en être autrement? Celui qui raisonne sans parti pris se demande sérieusement comment il est possible même de poser la question. A vrai dire, le fait qu'ailleurs, en France p. ex., les usages sont différents, peut constituer à la rigueur, pour un délit de ce genre, une circonstance atténuante; encore ne saurait-il l'examiner en aucune manière; circonstance atténuante dans le cas seulement où le délit a été commis par un chef français en pays étranger dont les usages lui étaient inconnus.

En France même, d'où cette habitude nous est venue, on traite comme abus de confiance tout cas où il est prouvé qu'on a employé pour la fabrication autre chose que des os et des déchets. Voici cependant une décision judiciaire qui prouve que les avis peuvent varier à ce sujet. Elle concerne une affaire qui s'est passée il y a trois ans en Alsace et au sujet de laquelle un ami nous communique les détails suivants: Dans l'une des stations climatiques les plus fréquentées, le chef de cuisine inculpé avait été engagé plusieurs saisons de suite pour une durée de 5 mois, et avait réussi à mériter l'entièr satisfaction de son patron. Son traitement s'élève pour le saison à 1200 M., nourri et logé, avec gratification de 300 M. si son travail était satisfaisant. Finalement, des divergences se produisirent entre patron et chef, et ce dernier ayant été congédié, on s'aperçut de la disparition d'un certain nombre d'articles de consommation. Le chef fut mis en accusation pour abus de confiance et avoua avoir employé des os pour la fabrication de glace de viande. L'accusation se basait entre autres sur le règlement intérieur de l'hôtel qui prescrivait la conservation de la desserte et interdisait à quiconque de s'approprier quoique ce soit, que cela provint de l'hôtel ou des clients.

Deux anciens chefs de cuisine, cité par la défense à titre d'experts, déposèrent en revanche qu'il était d'usage que le chef s'appropriât la glace de viande non utilisée, et que certains chefs se trouvaient possesseurs, à la fin de la saison, de plusieurs quintaux de cette glace. Le procureur demanda contre l'accusé une peine de 8 jours d'emprisonnement, mais le tribunal l'acquitta, parce que le prévenu ne s'était pas rendu compte de l'ilégalité de son procédé. L'appel interjeté par le ministère public fut retiré.

On comprend, écritait à cette époque la „Strassb. Post“, après avoir reproduit les détails précités, la surprise que cette décision a provoquée dans les cercles intéressés, d'autant plus qu'une analyse judiciaire avait prouvé que l'accusé avait utilisé pour la fabrication de la glace non seulement des os, mais aussi de la viande. Nous croyons intéresser nos lecteurs en reproduisant ci-dessous les résultats de cette analyse:

Substances minérales, calculées pour

le résidé sec . . . . .	12,93 %
Chlorure de sodium . . . . .	9,60 %
Substances minérales exemptes de chlorure de sodium . . . . .	3,33 %
Acide phosphorique . . . . .	0,552 %

La teneur en acide phosphorique des cendres, sous réduction de chlorure de sodium, s'élève donc à 16,57 %.

Voici les conclusions de l'analyse:

„D'après les caractères physiques, la pro-