

A nos sociétaires

Autor(en): **Tschumi, J.**

Objekttyp: **Obituary**

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

Band (Jahr): **9 (1900)**

Heft 38

PDF erstellt am: **03.05.2024**

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.

Erscheint
• • • SamstagParaissant
• • • le Samedi

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 „ 7.50Vereins-Mitglieder
erhalten das Blatt
gratis

Inserate:

7 Cts. per 1 spaltige
Millimeterzeile oder
deren Raum. — Bei
Wiederholungen
entsprechend Rabatt.
Vereins-Mitglieder
bezahlen 3 1/2 Cts.
netto per Milli-
meterzeile
oder deren
Raum.

Organ und Eigentum des

9. Jahrgang | 9^{me} Année

Organe et Propriété de la

Schweizer Hotelier-Vereins

Société Suisse des Hoteliers

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 „ 7.50Les Sociétaires
reçoivent l'organe
gratuitement.

Annonces:

7 Cts. par millimètre-
ligne ou son espace.
Rabais en cas de ré-
pétition de la même
annonce.
Les Sociétaires
payent 3 1/2 Cts.
net par milli-
mètre-ligne
ou son
espace.

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.

Au 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 eingelegt.

Zu unserem Artikel in Nr. 28 vom 24. Juli bemerkt die Redaktion des „Verband“ folgendes: „Zunächst müssen wir bemerken, dass wir einen Vertragsbruch unter allen Umständen verurteilen. Der „Hotel-Revue“ ist sicher bekannt geworden, was unsere Landesverwaltung Schweiz vor ca. einem Jahr betreffs vertragsbrüchiger Mitglieder unseres Vereines verfügt hat. Schon aus dieser Verfügung kann man unsere Stellungnahme zu diesem Gegenstand erkennen. Wir halten es sogar für angebracht, dass vertragsbrüchige Mitglieder aus unserem Verein ausgeschlossen werden. Man wird also wohl unsere objektive Stellung anerkennen 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 dieselben. Der Vertragsbruch kommt nur im Gasthofgewerbe vor — es ist also ohne weiteres klar, dass in diesem Gewerbe Schäden vorhanden sein müssen, die den hiesigen Vertragsbruch erst geboren haben. Mit diesen Worten gesagt:

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

Würde der Hotelangestellte einen festen, auskömmlichen Gehalt an Stelle des Hinweises auf zu erwartende Trinkgelder erhalten, wüsste der Angestellte mit dem Moment des Engagements sicher: hier werde so viel verdienen! so würde ein Vertragsbruch auch nicht mehr vorkommen! Denn es würde niemand einfallen, eine Stellung anzunehmen, von der man im vornherein weiss, dass sie einem nicht genügt. Heute tastet der Hotelangestellte aber bezüglich seines Einkommens, das ihn in seiner neuen Stellung erwartet, vollständig im 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 ein Seifenblasen: 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 Verhältnis er sich bedacht 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 Handlungsweise 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 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 bemerken, dass ein solcher junger Mann sich meist gar nichts dabei denke, wenn eine 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 Versehen, 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 Paragraph zu finden, welcher die Entlassung rechtfertigt.

Wir wollen keine Anklage erheben, wir wollen auch den Hausordnungen kein Bein stellen, wir wollen nur *ad oculos* demonstrieren, dass der Hotelangestellte das Produkt der Verhältnisse ist. Von oben herab muss dem Angestellten das Gefühl dafür beigebracht werden, dass „Stellung“ gleichbedeutend mit „fest“ ist, dann wird auch der Vertragsbruch seltener werden, wenn nicht ganz verschwinden. So möchten wir bemerken, dass die „Hotel-Revue“ uns selbst den Beweis geliefert hat, dass sie nicht nötig ist. Denn tatsächlich ist diese Liste bis jetzt so selten erschienen, dass man ohne weiteres wohl mit Recht annehmen kann, der Vertragsbruch ereigne sich nur selten!

Wozu dann aber die Liste? Wozu wegen ein paar rüddiger Schafe den ganzen Stand in den Pranger stellen? Wozu diese Herausforderung, die nach Gegenmassregeln förmlich schreit!

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

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 Rede sein kann — ist doch nur so winzig, so unbedeutend, dass die Einrichtung einer „Schwarzen Liste“ 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“ zu verschaffen. Es kostet ihn das ja nur 10 Pfennig für einen Brief an das Placierungsbureau oder gar nur einen telefonischen Anruf.

Wir haben nachgewiesen, woher der von uns unbedingt verdamnte Vertragsbruch resultiert, woraus sich schon ganz von selbst der Beweis ergibt, dass demselben 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 an Stelle der Besserung einzelner Vorfälle wird sehr zweifelhaft — wird durch eine solche Einrichtung zuletzt nur erreicht werden, dass das noch vorhandene gute Einvernehmen zwischen dem grösseren Teil der Angestellten und ihren Prinzipalen verloren geht, was wir, die steten Vorkämpfer für dieses gute Einvernehmen, am schmerzlichsten empfinden und bedauern würden.

Wir richten daher im Interesse der guten Sache noch einmal die Bitte an den Schweizer Hotelier-Verein, eine Einrichtung abzuschaffen, mit der viel mehr Schaden als Nutzen erreicht werden kann. Vielleicht bemüht man sich, den „Vertragsbruch“ an seinen Wurzeln zu bekämpfen, wir haben diese Wurzeln ja blos gelegt. Eine „Schwarze Liste“ als Kampfmittel gegen ein so tief wurzelndes Uebel halten wir aber für unmoralisch, einestells weil es nutzlos ist und zweitens, weil der öffentlich Angeklagte dabei keine Gelegenheit findet, sich zu verteidigen. Der Beweis der „Unfehlbarkeit“ solcher Listen ist noch nicht erbracht.

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

Soweit der „Verband“. Wir müssen zugeben, er hat sich Mühe gegeben, seine Gesichtspunkte richtig ins Auge zu fassen, wenn er sich dabei auch öfters in Widersprüche verwickelt 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 Vereine auszuschliessen. Wenn diese Massregel ernst gemeint ist, was kann ihm da willkommener sein, als unsere schwarze Liste, die ihm die Namen derjenigen giebt, welche auf den Index gesetzt zu werden verdienen und welche ihm seine Aufgabe, die Spreu vom Weizen zu trennen, erleichtert? Freilich, wollen und vollbringen 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 sich 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, innert 24 Stunden mit einer 10 Cts.-Marke beim Placierungsbureau Ersatz zu finden. Die meisten Vertragsbrüche erfolgen kurz vor Beginn der Saison und von diesen 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; denn wer bis dann noch nicht unter Dach, d. h. noch nicht mit Stelle versehen, berechtigt zu der Frage: Warum? Des fernern können wir nicht begreifen, wieso die Brandmarkung Einzelner einen ganzen Stand herabwürdigend sein, 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 kund giebt.

Im „Verband“ von letzter Woche macht „ein alter Angestellter“ die schwarze Liste ebenfalls zum Gegenstand seiner Betrachtungen, begehrt dabei jedoch den Fehler, von der Sache abzuweichen und auf Gebiete überzutreten, auf die wir uns nicht begeben wollen, weil sie vielleicht im Auslande, nicht aber in der Schweiz, mit der schwebenden Frage in Zusammenhang stehen. Nur einen Punkt möchten wir dem Einsender widerlegen: ihm gilt nämlich der gesetzliche Weg als der einzig 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 Ermangelung von etwas Besserem. Sie leistet gute Dienste und wird vermutlich nicht so bald wieder Gegenstand neuer Erwägungen im Schosse des Vereines 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 verdienen's nicht besser.

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 régnant 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'exemser 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'entière satisfaction de son patron. Son traitement s'élevait pour la 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 avait avoué 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, se firent 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 coupable de l'illégalité de son procédé. L'appel interjeté par le ministère public fut retiré.

On comprend, écrivant 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 residue 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 déduction de chlorure de sodium, s'élève donc à 16.57 %.

Voici les conclusions de l'analyse: „D'après les caractères physiques, la pro-