Zeitschrift: Beiheft zum Bündner Monatsblatt
Herausgeber: Verein für Bündner Kulturforschung
Band: 1 (1991)

Artikel: So ging man eben ins Hotel
Autor: Fischbacher, Marianne
Kapitel: Im Hotel : "Wir waren hier zum Arbeiten"
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-821105

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: 31.07.2025

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

IM HOTEL: "WIR WAREN HIER ZUM ARBEITEN"

In keinem anderen Industriebetrieb wohnen - wie im Hotel - Patron, Angestellte und "Kunden" Tag und Nacht unter demselben Dach vereint. Dies sind eigentlich die besten Voraussetzungen, um sinnvolle, nicht entfremdete Arbeit zu leisten. Vom Dreiecksverhältnis Angestellte-Hotelier-Gäste soll in den ersten drei Abschnitten dieses Kapitels die Rede sein und daran anschliessend von den Arbeitsbedingungen in der Hotellerie.

DIE HAUSGEMEINSCHAFT ZWISCHEN ANGESTELLTEN UND PATRONS

Sehen wir vorerst von den Gästen ab und betrachten die Beziehung zwischen Angestellten und Patrons. Die Hausgemeinschaft der Angestellten mit dem Arbeitgeber im Hotel hat seine historischen Wurzeln im Dienstbotenwesen. Die frühesten St. Moritzer Herbergen beispielsweise waren erweiterte Privathaushalte. Die Magd oder der Knecht verrichtete auch sämtliche Arbeiten, die mit der Beherbergung der Kurgäste zusammenhingen. Der Entwicklungsschritt, den das Beherbergungsgewerbe mit dem Bau von Grosshotels und der Gründung von Aktiengesellschaften vollzog, war derjenige vom Familienbetrieb zur modernen, arbeitsteiligen Unternehmung.[1] Für das Personal bedeutete diese Umstrukturierung die "Emanzipation des früheren Dienstboten zum gewerblichen Angestellten", wie es Christian Burkhalter ausdrückt.[2] Die Arbeitskräfte wurden gemäss ihren Qualifikationen austauschbar und wechselten, abgesehen vom Stammpersonal, von Saison zu Saison. Die Beziehung zwischen Patron und Hotelbediensteten verlor damit teilweise ihren familiär-patriarchalen Aspekt und nahm mehr den Charakter einer Geschäftsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber an.

Die Hausgemeinschaft überdauerte als eigentliches Relikt aus vorindustriellen Zeiten den Wandel von der Familienpension zum modernen Hotelunternehmen, da sie der Leitung eines Hotelbetriebs in mehrfacher Hinsicht sehr entgegen kam. Der Betrieb eines Hotels erforderte die Präsenz und Einsatzbereitschaft des Personals rund um die Uhr; dazu bot die Hausgemeinschaft beste Voraussetzungen. Sie erlaubte im weiteren eine Einsparung an Personalkosten, da Unterkunft und Verpflegung in den durch teure Wohnungen und hohe Lebenskosten geprägten Kurorten vom Hotel erbracht wurden, und nicht in Form höherer Löhne ausbezahlt werden

---

1 Schon 1874 beschrieb Eduard Guyer in seinem Handbuch "Das Hotelleben der Gegenwart" den Mechanismus eines modernen Grosshotels sehr detailliert.

2 Burkhalter o.J.:17

mussten.[1] Die Hausgemeinschaft erleichterte die Personalführung und förderte die Identifikation der Angestellten mit den Interessen des Hauses. Sie ermöglichte eine weitgehende Kontrolle der Angestellten in ihrer Freizeit und im Haus.

Bereits 1874 beschrieb der Hotelfachmann Eduard Guyer in seinem Handbuch "Das Hotelleben der Gegenwart" zwei unterschiedliche Stile der Personalführung, die er in Zusammenhang brachte mit der Besitzform der Hotelunternehmung. Hotelbetriebe in Familienbesitz erlaubten eher eine persönlich-familiäre Beziehungsform, nicht nur vom Patron zu den Angestellten, sondern auch vom Patron zu den Gästen:

> "Bei Ankunft und Abreise der Hauptzüge wird der Prinzipal so viel als möglich gegenwärtig sein, um seine Gäste persönlich zu empfangen, dieselben kennen zu lernen oder bei der Abreise sich zu überzeugen, in welcher Stimmung der Fremde sein Haus verlässt. Die Buchführung wird er täglich durchsehen und das Eine oder Andere der Bücher, welches ihm die beste Controle und Einsicht in den ganzen Mechanismus gewährt, selbst führen. Küche, Keller, Säle und Etagen wird er so oft als möglich besuchen, von Zeit zu Zeit auch einmal die Zimmer der Angestellten nachsehen, um sicher zu sein, dass auch diesen die gegebenen Vorschriften zu gute kommen; seine Aufmerksamkeit wird sich auch darauf richten, ob sein Personal die vorgeschriebene gute, gesunde kräftige Nahrung erhält. Für kranke Angestellte wird der Wirth oder die Wirthin sich persönlich interessieren, eingedenk der Pflicht, für ihre Untergebenen zu sorgen und in Würdigung der Erfahrung, dass selten ein Mensch für empfangene Wohltaten gänzlich abgestumpft und undankbar ist."[2]

Hotelbetriebe im Besitze einer Aktiengesellschaft, geleitet von einem Geschäftsführer(ehepaar) - gemeinhin Direktion genannt -, neigten hingegen auch was die menschlichen Beziehungen anbetreffe eher zu Anonymität und kalkulierter Kosten -Nutzen-Rechnung:

> "Grosse Hotels und besonders Aktienunternehmungen setzen voraus, dass der Gast nur wenig oder gar keine Ansprüche an die Persönlichkeit des Wirthes macht, dass er nur eine gut geführte Logir- und Speiseanstalt erwartet und dass ein Verlangen nach irgend einer andauernden Rücksicht, nach einem mehr gast-

---

1 So vermerkt Robertson im Kapitel über die Bodenpreise in St. Moritz: "Mit diesen abnorm hohen Bodenpreisen und dem durch die Bodenbeschaffenheit bedingten Mangel an Bauplätzen steht im Zusammenhang, dass seit einiger Zeit in St. Moritz an billigen kleinen Wohnungen fühlbarer Mangel herrscht, den hauptsächlich zugezogene Gewerbetreibende, Beamte und Angestellte empfinden." (1909:119)

2 Guyer 1874:146

freundlichen Verhältnis von keiner Seite vorhanden ist. Diese Anschauungsweise, welche einzig die Wechselbeziehungen zwischen Geldbeutel und gebotenem Luxus darstellt, ist ursprünglich aus Amerika importiert worden, hat aber in Europa vielfachen Anklang gefunden und entspricht diese Ansicht der Zeitrichtung und dem Verkehrsleben der Gegenwart."[1]

Wie weit diese "amerikanischen Verhältnisse" in Graubünden Einzug hielten und in welchem Masse sie mit der Besitzform in Zusammenhang gebracht werden können, kann hier nicht beurteilt werden. Tendenziell finden sich die beiden Umgangsweisen mit Gästen und Personal natürlich auch in der Bündner Hotellerie. Erinnern wir uns an die Krisensitzung des St. Moritzer Hoteliervereins bei Ausbruch des Ersten Weltkriegs. Es wurde über das weitere Schicksal des Personals diskutiert, und der "kapitalistischen" Gesinnung eines Teils der anwesenden Arbeitgeber stand eine "familiäre" gegenüber. Die einen befürworteten damals eine "entschädigungslose fristlose Entlassung", während andere Stimmen laut wurden, die die Angestellten "nicht allein den ganzen Schaden der vorzeitigen Entlassung tragen lassen wollten."[2]

Auch im Kampf um den Gesamtarbeitsvertrag zu Beginn der zwanziger Jahre sind - zwischen den Zeilen der Verbandszeitung "Union Helvetia" - zwei unterschiedliche Positionen auf Arbeitgeberseite auszumachen. Zwar setzte sich der Bündner Hotelierverein schliesslich mit einer harten Linie gegen die Ansprüche des Personals durch; im Vorfeld der Verhandlungen lassen sich aber durchaus auch moderate Standpunkte feststellen. So fand beispielsweise im Oktober 1918 eine ausserordentliche Versammlung des Hoteliervereins Maloja-Sils-Silvaplana statt, die sich mit der Lohn- und Trinkgeldreform im Gastgewerbe beschäftigte. Die "Engadiner Post" berichtete:

"Dass die Löhne der unteren Angestellten nach einer Remedur rufen, wurde als berechtigt anerkannt; es wird eine der Aufgaben des bündnerischen Hoteliervereins sein, in Sachen seine vermittelnden Dienste gegenüber den neuzeitlichen Forderungen der Hotelangestellten anzubieten."[3]

Die "Hardliner" unter den Bündner Hoteliers wollten nichts von Vermittlung gegenüber den "anmassenden Forderungen des Personals" wissen. Ihre Parole lautete schlicht:

---

1 Guyer 1874:141

2 Mohr 1955:37

3 UH 17. Oktober 1918

"Die Hotels seien nicht für den Gesamtarbeitsvertrag gebaut, sondern zur Verzinsung des investierten Kapitals."[1]

Beide Geisteshaltungen prägten unmittelbar die Arbeitsbedingungen des Personals und die Domleschger äussern sich denn auch deutlich dazu. *Trafen* sie *es schlecht* so wurden sie *ausgenützt*; der Kommentar zu den *guten Stellen* hingegen lautet: "Also *schaffen* musste man schon, aber man hatte es gut."

Umgekehrt bemerkte schon Guyer, dass die beiden Personalführungsstile ihre Rückwirkungen auf das Verhalten des Personals hatten, wobei er wieder das Beispiel Aktiengesellschaft und Privatunternehmung anführte:

"Actienhotelunternehmungen erlauben dem Director (Gérant) in den seltensten Fällen (...) seine Angestellten so zu überwachen und sich persönlich derart für dieselben zu interessieren, dass die Angestellten selbst ein direktes Interesse am Geschäft und seinem Erfolg nehmen, wie diess in Privatunternehmungen öfters möglich ist. Noch seltener wird das Betriebspersonal grosser Actienhotels Verständnis für die Nothwendigkeit zeigen wollen, seine Ansprüche mit seinen Leistungen (Arbeit, Bezahlung, Kost und Logis), oder mit dem Erfolg und dem Ertrag des Unternehmens in ein gesundes Verhältnis zu bringen."[2]

Nach diesem eher theoretischen Abstecher, der dazu dienen sollte, die Spannweite möglicher Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Angestellten etwas auszuleuchten, möchten wir uns nun wieder den praktischen Aspekten der Hausgemeinschaft zuwenden.

Eine strenge Hausordnung regelte das Zusammenleben im Hotel, über deren Einhaltung die Hotelleitung und die Ersten Angestellten wachten. Hören wir, was die Domleschger Hotelangestellten über die Regelung der Freizeitaktivitäten und von Moral und Sittlichkeit zu erzählen wissen.
Abendliche Vergnügungen hatten um zehn Uhr beendet zu sein, damit das Personal am andern Tag wieder frisch zur Arbeit erschien:

"Im Palace und in diesen Grosshotels, dem Kulm, die Chasseure mussten am Abend um zehn drin sein. Wenn sie um acht Feierabend hatten, mussten sie um zehn Uhr drin sein. Wir mussten uns beim Pförtner anmelden, wenn wir hineinkamen, und sonst hat er es aufgeschrieben, um viertel oder zwanzig nach zehn hat er es aufgeschrieben und am Morgen hat man vom Concierge einen Rüffel gekriegt. "Gestern Abend bist du wieder spät heimgekommen, was hast du

---

1 UH 22. Januar 1920

2 Guyer 1874:142

gemacht? Wo bist du gewesen?" - "Ja, wir sind ein wenig *verhocket*", hat man so gesagt. - "Ja das darf nicht vorkommen, ihr mögt ja am Morgen gar nicht aufstehen!" Die Mädchen mussten auch um zehn drin sein. Jetzt was Höhere waren, die durften heim kommen, wann sie wollten, da sieht man nur, da war man dort auch unter Druck." (Herr Johann Caviezel, Portier)

Bei zentralem Standort übernahm das Büro gleich selbst die Aufsicht über die Ausreissversuche des Personals:

"In den Ausgang reichte es nicht, hat es auch nicht *gelitten*. Die Patrons schauten schon, ob man am Abend noch *leutschen* täte, da waren sie flott. Die sahen gut hinaus aus dem Büro. Wenn eine *ab* wollte, sahen sie einen über den Hof laufen und kamen nachforschen wo und was. Das war nicht gestattet." (Ein Zimmermädchen)

Zuweilen konnte sich aber auch die rigorose Hausordnung nicht gegen das Menschliche behaupten:

"Zuletzt am Ende begann ich dem Pförtner, wenn ich zu spät hereinkam, zwei Franken zu geben, von da weg hat er mich nicht mehr aufgeschrieben. Ich konnte hinein zu jeder Zeit, und ich fand dann später sowieso einen *Schlupf*. Wir hatten das Zimmer unten über dem Garagedach, hinten stellten wir eine Leiter auf und schauten, dass die jeden Abend dort war und mussten nie mehr beim Pförtner vorbei. Wenn ich einmal vorne hineinmusste, ging ich beim Pförtner vorbei, gab ihm *zwei Stutz*, das war ein Oberländer, ein älterer Mann schon über Fünfzig, der schätzte die zwei Franken mehr als mich aufschreiben, und hat mich nie mehr aufgeschrieben." (Herr Johann Caviezel, Portier)

In sittlicher Hinsicht sorgte eine strikte räumliche Trennung der Geschlechter für Ordnung in den Personalunterkünften. Liebschaften waren trotzdem an der Tagesordnung, was auch die hohe Zahl von Hotelangestellten beweist, die ihren Ehepartner am Arbeitsplatz fand.[1] Sie unterlagen aber strikten Sanktionen, so dass Mann und Frau den Stimmen des Herzens nicht zu offensichtlich folgen durfte:

"Ohne Schatz war ich nie in der Saison! (sie lacht) Wir waren nicht besser als die heute, ein wenig besser vielleicht schon, nicht so frei. So hatte man es auch schön, nicht nur arbeiten. - <u>Musste man solche Liebschaften im Versteckten abhalten?</u> - Versteckt gegen den Patron? Ja, ja, das schon, das mochten die gar nicht leiden, das sahen sie nicht gerne, wahrscheinlich hatten sie Angst. Auch

---

1 Von fünfzehn interviewten Domleschger Hotelangestellten heirateten sechs einen Arbeitskollegen oder eine -kollegin.

der Gouvernante durfte man nichts sagen, man musste abschleichen so an einem Nachmittag, und zum Nachtessen war man wieder zurück, beide am Tisch, und liess sich nichts anmerken. - Hat man nicht ein wenig geblinzelt und hinübergeschaut? - Nein, das nicht, da mussten wir unheimlich streng sein, unheimlich streng, da konnte man wirklich nur hintendurch. Auch wenn die Eismänner den Platz räumten, wo wir die Wäsche aufhängten, so mussten wir arbeiten und durften gar nicht hinschauen. Unheimlich streng waren sie. Ein Mädchen haben sie mitten in der Saison verschickt!" (Frau Conrad-Pitsch, Sils i.D.)

Trotz strengen Sittlichkeitsvorschriften waren diese aber nicht unumgehbar:

"Ja wir waren Satane! Auch die Mädchen gingen wir manchmal *fuxen*, den Zimmern nach und geklöpfelt und ein Teil machte dann auf, und ein Teil, wenn es so ganz Solide, Seriöse waren, *stalierten* und gingen uns *verrätschen*." (Herr Johann Caviezel, Portier)

Wie weit Moral und Sittlichkeit tatsächlich durchbrochen wurden, kann hier nicht beurteilt werden. Die letzten Geheimnisse aus ihrer Hotel-Vergangenheit müssen die Domleschger Hotelangestellten ja auch nicht preisgeben. Bei vielen *Töchtern* und *Mädchen* - Saaltöchter, Officemädchen, Zimmermädchen - deckten sich die Vorschriften der Hausordnung bezüglich Sittlichkeit nahtlos mit ihrer Erziehung und wurden von den Frauen als väterliche Schutzmassnahme gegen Belästigungen begrüsst. Man vergleiche nur die Aussagen weiter oben: Der Patron war *flott*, dass er auf einen aufpasste.

"Ich weiss nicht, was meine Mutter damals gesagt hätte, wenn wir so wie heute einfach mit einem (Mann) zusammengelebt hätten! Die hätte getan, also ganz verrückt, das glaubt man gar nicht. - Aber in den Hotels konnten ja die Mütter auch nicht aufpasssen, wer schaute dann dort? - Der Patron hat schon scharf darauf geachtet, da hatten wir die Zimmer nicht nebeneinander, da waren wir schon getrennt. Soviel ich weiss ist nie etwas passiert, dass man gehört hätte .... Man war einfach sehr zurückhaltend. Meine Mutter sagte mir und der Schwester, wenn wir in die Saison gingen: "Geht, meine Mädchen und kommt wieder zurück, wie ihr jetzt geht!" Wenn man einmal in Versuchung geriet, so sagte man sich: "Du darfst nicht, du darfst nicht, sonst passiert etwas und wie willst du dann nach Hause?" Die Furcht, nein die Ehrfurcht vor den Eltern war halt viel grösser und das hielt einen zurück." (Frau B., Saaltochter)

DIE HIERARCHIE DER ANGESTELLTEN

Die Gemeinschaft im Hotel kann durchaus mit einer Grossfamilie verglichen werden. An der Spitze des Unternehmens stand als Vater- und Mutterfigur der Patron und die Patronne, bzw. Herr und Frau Direktor, die bei gutem Verhältnis unter den Angestellten "Papa" oder "Mutter" genannt wurden. Die zahlreichen Arbeitskollegen waren Brüder und Schwestern, der Concierge der väterliche Onkel und die Gouvernante die erfahrene ältere Tante. Für "Papa Patron" arbeiteten die Angestellten, er speiste und logierte einen, er griff bei Streit schlichtend ein, seinem kontrollierenden Auge entging kaum etwas und er bot einem einen gewissen Schutz. Diese familiären Strukturen waren von grosser emotionaler und moralischer Bedeutung für die Hotelangestellten; sie erleichterten den Schritt in die Fremde sehr. Auch während der Saison trösteten einen freundschaftliche Beziehungen zu den Zimmergenossinnen und Arbeitskolleginnen über die Härte der Arbeit hinweg. Während der eigentlichen Dienstzeit zwar etwas weniger - dort hatte jede für sich zu tun und die Gouvernante oder die Patronne duldeten kein Geplauder - nachher in der Freizeit aber suchte man sich so gut als möglich gemeinsam zu amüsieren:

> "Im Suvretta arbeiteten wir in der Lingerie, dort schliefen wir zu fünft in einem Zimmer, ein Zimmer wie ein Saal, aber dort lachten wir viel. Am Feierabend und den Sonntag durch lachten wir uns oft krank." (Eine Lingère)

Trotz aller Parallelen zur elterlichen Familie im Domleschg war das Hotel natürlich keine Familie, sondern ein Wirtschaftsunternehmen mit vielfältigster Arbeitsteilung und ausgeprägtem Rangstufensystem. Dazu kommt der erwähnte Umstand, dass der Hotelangestellte eher einem individualistischen Handeln zuneigte. Die familiären Beziehungen konnten denn auch nicht verhindern, dass das schwesterlich-brüderliche Zusammenleben mitunter eher einer Hackordnung glich, in der die oberen, erfahreneren Vorgesetzten die unteren, jüngeren Untergebenen auszunützen trachteten. Obersaalkellner waren dafür berüchtigt, grosse Trinkgelder in den eigenen Sack statt in die gemeinsame Trinkgeldkasse zu stecken. Conciergen enthielten den Chasseuren Trinkgelder vor oder informierten sie falsch darüber, wieviel sie für Sonderdienste beim Gast verlangen durften. Der Concierge selber kassierte dann diesen Betrag auf seiner Déboursrechnung, ohne ihn an den Berechtigten weiterzuleiten. Der Küchenchef holte bei den Lieferanten Provisionen heraus, von denen das Küchenpersonal nie *einen Fünfer* sah ... gegen dergleichen Ungerechtigkeiten waren die unteren Angestellten machtlos.

> "Heute können sie mit den Leuten nicht mehr das machen, was sie früher machten. Damals war nichts anderes als die Hotels, keine Fabrik und so. Da hatte man Angst, etwas zu sagen, damit sie einen nicht fortschickten, damit man noch eine Saison bleiben konnte. Ich habe vielmals gedacht: Herrgott, da muss

man sich schon gefallen lassen ...! Aber eben, mit Schweigen gehts besser! Ja, man bekam dann wenigstens ein anständiges Zeugnis für gutes Benehmen und das war unsere Empfehlung an den nächsten Ort." (Ein Zimmermädchen)

Das Reklamieren bei den nächsthöheren Instanzen oder gar direkt bei "Papa Patron" musste gut erwogen sein und in der Mehrheit der Fälle empfahl es sich zu schweigen, um sich nicht unbeliebt zu machen. Die Hierarchie verlangte Unterordnung und ein fragloses Befolgen der Anordungen, die von oben getroffen wurden. In einer denkbar schwachen Position befand sich das Personal zudem Anfang der zwanziger Jahre und nach der Weltwirtschaftskrise durch die äusseren Bedingungen des Arbeitsmarktes. Jeder und jede fürchtete, bei einer Reklamation auf die Strasse gestellt zu werden; Ersatz für die Entlassenen stand jederzeit bereit, wie im Grossratsprotokoll vom 24. November 1931 nachzulesen ist:

"Beim kantonalen Arbeitsamt seien keine offenen Stellen für Hotelpersonal, dagegen 44 speziell für das Hotelfach ausgebildete und 101 unausgebildete männliche Stellensuchende angemeldet. Im ganzen seien dort 206 männliche und weibliche stellensuchende Hotelangestellte angemeldet."

So bissen die Angestellten denn die Zähne zusammen, hielten sich den Ende Saison ausbezahlten Verdienst vor Augen, für den sie ja dankbar waren. Wichtig war ein gutes Zeugnis und dass man die Stelle nächstes Jahr wieder antreten konnte.

TABELLE XIX: Die Angestellten eines grösseren Hotels mit Badebetrieb (Quelle: eigene Zusammenstellung)

BETRIEBSBEREICH	FUNKTIONSBEZEICHNUNGEN
Leitung/Direktion	Direktor/Directrice; Hotelier/Hotelière; Patron/Patronne; Gerant/Gerantin; Principal; Geschäftsführer
Bureau	Chef-Buchhalter, Buchhalter; Kassier/Kassierin; Sekretär/Sekretärin
Réception	Chef de réception, Telefonistin, Garderobière
Halle/Vestibül	Concierge, Nachtconcierge; Bahnportier/Conducteur Portier, Nachtportier, Unterportier; Liftier; Chasseur/Ausläufer/Laufbursche/Piccolo/Groom
Étage	Étagengouvernante; Etagenportier, Unterportier, Zimmermädchen

(Fortsetzung)

BETRIEBSBEREICH	FUNKTIONSBEZEICHNUNGEN
Lingerie	Lingeriegouvernante; Lingerie-Mädchen, Wäscherin, Näherin, Glätterin
Saal	Oberkellner, Chef/Commis d'étage; Chef/commis de rang, Kellner, Courrierkellner, Obersaaltochter, Saaltochter
Restaurant	Kellner, Restaurationstochter
Bar	Barman, Barkellner; Bardame; Musiker
Küche	Chef de cuisine, Saucier, Chef de partie, Commis, Pâtissier, Restaurationskoch; Café-, Personal-, Alleinköchin; Küchenhilfen
Keller	Kellermeister, Kellerbursche
Office	Officegouvernante; Argentier, Messerputzer, Officebursche/ Officemädchen, Casserollier
Economat	Warenkontrolleur; Economatgouvernante
Innendienst	Hauswerkmeister, Heizer, Schreiner, Elektriker, Hausbursche; Krankenschwester, Kinderbetreuerin
Aussendienst	Gärtner, Platzwarte, Golf- u. Tenniswarte, Caddy, Tennisbub
Badebetrieb	Kurarzt, Bademeister/Bademeisterin, Masseur/Masseuse, Therapeut/Therapeutin, Trinkhallenmädchen

DIE GÄSTE

Die dritte Gruppe, auf deren Kommen und Bleiben Patron und Angestellte gleichermassen angewiesen waren, bildeten die Kunden, die Gäste. War *Arrivée*, begann sich die grosse Maschinerie Hotel in Bewegung zu setzen, die Gäste standen im Mittelpunkt. Im Hotel warteten zu Saisonbeginn zweierlei "Unternehmer" gespannt auf ihre Ankunft: der Hotelier und das (Trinkgeld)personal.

Das Verhältnis eines Angestellten zum Gast war vorerst bestimmt durch den Betriebsbereich, in dem er arbeitete und die Rangstufe, die er an seinem Arbeitsplatz innehatte. Von massgeblichem Einfluss war sodann das erwartete Trinkgeld und das Wissen um persönliche Eigenarten und Lebensumstände eines Gastes aus vorangegangenen Jahren.
Die Angestellten hinter den Kulissen, das Küchen-, Keller-, Office- und Lingeriepersonal verrichteten ihre Arbeit ohne Gästekontakt, sie bildeten das *fixbesoldete Personal*, dessen Einkommen nicht vom Trinkgeld abhängig war. Für das *Trinkgeldpersonal* aber war der Gast eine ebenso wichtige Person wie der Patron oder Direktor, da der Gast normalerweise mit seinem Trinkgeld zum Gesamteinkommen des Angestellten den weit grösseren Anteil beitrug als der Arbeitgeber mit dem Lohn. Die Dienstleistungen des Trinkgeldpersonals reichten von den einfachsten Gefälligkeiten des Chasseurs über den Service bei Tisch der Saaltochter hin zu den täglichen individuellen Beratungen des Concierge, die den Charakter einer Geschäftsbeziehung annehmen konnten.

Der angemessene, respektvoll-höfliche Umgang mit den Herrschaften wollte von den *Kindern vom Lande* zuerst gelernt sein. Anleitung dazu gaben die Vorgesetzten, im Saal beispielsweise die Obersaaltochter oder der Oberkellner:

> "Der Oberkellner zeigte uns, wie man zu einer Türe aus- und eingeht und die nötigen Anstandsregeln hat er uns auch beigebracht. - Sie hatten ja sicher den nötigen Anstand? - Ja, aber sie schauten schon. Wenn man zum Beispiel eine Grafschaft erwischte, vier Personen an einem Tisch, dann schauten sie schon. Für den Wein war ja der Oberkellner da, damit hatten wir nichts zu tun, wir mussten die Platten in Empfang nehmen, gehen und die Gäste bedienen. Zuerst immer die Ältesten, man schaute, wer etwa der Grossvater sein könnte. Die Deutschen bediente ich lieber als die Engländer, die waren schon wahnsinnig aristokratisch und steif und die schauten einem auf alles, auf die Fingernägel, ob man schön geputzte Fingernägel habe, das hat der Oberkellner auch immer geschaut, bevor wir angetrabt sind. Vor dem Service konnten wir schnell in die Zimmer zum Umziehen und zum Waschen unter den Armen und dann schauten sie auch, dass man nicht *geschweisselt* hat. Kein Deodorant wie heute, aber eine gutschmeckende Seife und Kölnisch Wasser. - Wie haben Sie diese Grafen

angeredet? - Es kam drauf an, z.B. mit *ehrwürdiger Herr* oder *geehrter Herr, geehrte Dame*, wir wussten ja nicht immer, ob das eine Grafschaft war, die Deutschen waren meist reiche Gutsbesitzer oder Bankiers. Mit *geehrte Dame* wusste man, dass man nicht falsch lag. - Hat man viel geredet mit diesen Leuten? - Nein, nur gerade das, was den Service anging, aber wenn man es gut machte, sind sie schon aufgetaut und fragten: "Fräulein, wo sind Sie her, wo sind Sie aufgewachsen?", dann antwortete man." (Frau B., Saaltochter)

Von sich aus redete das Zimmermädchen oder die Saaltochter den Gast nicht an, sie wartete, bis dieser seine Wünsche anbrachte, oder las ihm diese von den Augen ab. Der Concierge hingegen erachtete es als seine Aufgabe, auf die Gäste zuzugehen und sie nach ihren Wünschen und ihrem Wohlbefinden zu fragen. Wie weit die Angestellten bei den Gästen gehen durften und bei welchen Gästen sie wie weit gehen durften, war nicht Teil der offiziellen Ausbildung. Die Menschenkenntnis, die sich bei einem langjährig erfahrenen Hotelangestellten im Umgang mit den unterschiedlichsten, schwierigsten, einfachsten, vornehmsten oder ordinärsten Gästen ansammelte, war Teil seines Professionalismus, war eine Spezialisierung ganz besonderer Art und trug wesentlich zu seinem Berufserfolg bei. Mit Routine wurden die Gäste schon bei ihrem ersten Auftritt in der Hotelhalle eingeschätzt. Mit einem Blick las der Concierge und der Portier an ihrem Benehmen, an ihren Koffern und ihrer Ausstattung, an ihren Begehren und ihrem Tonfall ab, wes Geistes Kinder er da vor sich hatte und welche Art Distanz und Höflichkeit er sich erlauben durfte.[1]

Langjährige Hotelangestellte sind ohne Zweifel Menschenkenner, aber da die Beziehung zwischen Gast und Personal ganz wesentlich vom Trinkgeld bestimmt war, erfuhr nicht immer der menschlich einwandfreiste Gast die zuvorkommendste Behandlung, sondern der mit dem lockersten Geldbeutel. "Rache" an diesen falschen Umständen wurde hinter dem Rücken der Bedienten genommen: "Merci beaucoup, suffla il tschil"[2] hiess manchmal vielsprachig das Dankeschön, mit dem das Trinkgeld entgegengenommen wurde.

Wovor schon Sep M. Nay warnte, war die grosse Verführungskraft, die vom gegensätzlichen Lebensstil der Gäste und der Käuflichkeit der Dienstleistungen ausging. Er befürchtete nicht nur Identitätsprobleme, sondern weit schwerwiegender Alkoholismus und sexuelle Abirrungen. Alkohol beispielsweise stand überall he-

---

1 Symonds berichtet von geheimnisvollen Zeichen, die die Portiers diskret auf dem Reisegepäck der Gäste anbrachten, um international Informationen über die Qualität der Gäste weiterzugeben. (Symonds 1892:218)

2 "Danke schön, blas mir..."

rum, beim Abräumen oder in den heissen Küchen, in denen Durst, Stress und Ärger auch mit Weisswein oder Bier weggespült werden konnten.[1]

Folgen des Alkoholkonsums der Gäste waren wieder Verführung anderer Art beim Personal: elegante Damen, verwandelt in *bsoffni Wiiber*, liessen sich vom Zimmerkellner und Portier ins Bett bringen. Erzählt wird auch, junge Ehefrauen und Töchter reicher Väter hätten sich zum Zeitvertreib ganz gerne ein wenig mit dem hübschen Portier amüsiert; Männer bestellten den achtzehnjährigen Chasseur mit Mineralwasser aufs Zimmer und boten ihm dann Geld für Liebesdienste; der Zimmerkellner wurde beim Service des Frühstücks in eine kompromittierende Situation gebracht und der Direktor selber machte dem Zimmermädchen seine Anträge.

Ob das Personal auch durch herumliegende Wertgegenstände verführbar sei, oder eben *treu*, wurde durch eine Art Vertrauenstest überprüft, der die Angestellten immer wieder in helle Aufregung versetzte:

> "Einmal, es war Freitag, habe ich die Matratzen gekehrt und etwas fiel heraus. Ich merkte nicht was, das ging so im Tempo, ich schaute, es war eine wundervolle goldene Armbanduhr. Das machten sie extra um zu schauen, ob man treu ist. Ich ging zum Portier: "Diese Uhr ist mir aus dem Bett gefallen beim Matratze kehren. Was soll ich tun, soll ich sie auf das Nachttischchen legen oder auf die Waschkommode oder sie auf dem Büro abgeben?" Er sagte: "Sofort auf dem Büro abgeben!" Er ging für mich aufs Büro und am Abend kamen die Herrschaften und ich sagte ihnen, dass die Uhr aus dem Bett gefallen war und nun auf dem Büro sei. Sie sagten, dann sei alles in Ordnung. Es ging nicht lange, so geschah dasselbe mit einem wunderbaren Ring beim Kissenschütteln. Aber ich habe ihn nicht gefunden, und ich sagte das der Frau und die suchte dann. Ich dachte: "Mich kriegen sie nicht, ich bin nicht gewohnt zu stehlen" und meldete das der Frau Direktor und diese sagte: "Ja wissen Sie, wir haben aller Gattung Angestellte!" (Frau Conrad-Pitsch, Sils i.D.)

Demgegenüber waren die Scherze, die die Angestellten in Abwesenheit der Gäste mit deren Roben und Juwelen trieben, harmlos. Es machte Spass sich selber einmal ins Kostüm der grossen Dame zu stürzen und festzustellen, dass einem dieses auch ganz gut stand:

> "Meine ältere Schwester war Zimmermädchen und ich war jünger und ging einfach ins Hotel helfen, das war im Winter, dann gingen die Gäste am Morgen Skifahren und in ihrem Zimmer lagen Ringe und schöne Pelzmäntel und ich habe

---

1 Ob ein eigentliches Alkoholproblem im Hotelgewerbe existierte, kann nicht beurteilt werden und entsprechende Untersuchungen liegen keine vor.

> die Ringe angezogen und vor dem Spiegel gestanden mit Mantel und Hut, und die Schwester war am *Passen,* ob jemand kommt und ich fragte: "Kommt mir das nicht?" (Ein Zimmermädchen)

Dass der Umgang mit den Gästen trotz Hausgemeinschaft ein distanzierter blieb, verordnete nicht nur der Patron über die Hausordnung, sie wurde auch gewährleistet durch die doppelte Infrastruktur des Hotels. Neben dem Hotelportal, der Entrée, den Speisesälen für die Gäste und den Gesellschaftsräumen, die für die Angestellten ausserhalb der Dienstzeit tabu waren, existierte die Angestelltenintrastruktur, der Angestellteneingang, die Angestelltentreppe, der Kuriersaal als Speiseraum sowie die Personalzimmer unter dem Dach, im Keller oder in der Dépendance. Begegnungen mit Gästen blieben auf die Dienstleistungen im Arbeitsprozess beschränkt. Eine spezielle Rolle spielte dabei die Uniformierung. Sie trug dazu bei, dass Kontakte auf die durch die Uniform bezeichnete Dienstleistung beschränkt blieben und der Mensch mit seiner sozialen und individuellen Herkunft und Geschichte hinter seiner Funktion verborgen blieb.

Die augenfällige Trennung von Gast und Hotelbediensteten machte Sinn, denn im Hotel traten soziale Schichten in Beziehung zueinander, die unterschiedlicher nicht hätten sein können. Die Angestellten kamen ins Hotel, weil sie dringend einen Verdienst benötigten, die Gäste aber waren zumeist hier, um sich die Freizeit, bisweilen die drückende Langeweile zu vertreiben. Es stellt sich die Frage, wie solche vorab den Angestellten offensichtlichen Diskrepanzen zu ertragen waren. Kam nicht Neid auf oder gar Wut über die so ungleich verteilten irdischen Güter, über die Abhängigkeit vom (Trink-)Geld der andern, zumal es manchem Angestellten scheinen mochte, er arbeite immer, der Gast aber nie? Nein, sagt ein Zimmermädchen:

> "Das hatte man damals nicht, diese Politik! Den Gästen haben wir *Signeria* gesagt, die waren für uns wie der Herrgott und wir waren die Angestellten. Ich dachte nie daran, diesen Gästen bös sein zu wollen, weil sie Geld hatten. Wir waren so und sie so!"

Wie sich mit den Gästen - vielleicht auch bisweilen mit Kopfschütteln über deren Extravaganzen - ein sehr interessanter Umgang finden liess, bringt eine Kurzgeschichte zum Ausdruck, die Herr Jacob Caviezel-Stecher geschrieben hat.

Die Geschichte des Autokönigs Jean-Louis Renault

Wenn man viele Jahre in Erstklasshotels arbeitete, ergab es sich, dass man mit hohen im Staat engagierten Personen oder weltbekannten Unternehmern in Kontakt kam oder sie zu bedienen hatte. Einer der weltbekannten Unternehmer war Jean Louis Renault, Fabrikbesitzer der Autofirma Renault auf der Seine in Paris.
Jean Louis Renault war ein leidenschaftlicher Skifahrer; so wollte er keine Stunde des Skifahrens vermissen. Als Sportsman in einem Grosshotel in St. Moritz kam ich 1931 zum ersten Mal in Kontakt mit Jean Louis Renault. Die Zimmerbestellung erfolgte immer schon im Sommer für den Monat Februar zum bestimmten Datum und bestimmter Ankunftszeit. Die Zimmerbestellung lautete wie folgt: Ein Einerzimmer für den Sohn der auch Jean Louis hiess; ein Doppelzimmer für das Ehepaar Jean Louis Renault mit anschliessendem Salon und nebenan das Doppelzimmer für den Schwager mit Ehefrau, alle Zimmer mit Durchgangstüren. Mit der Zimmerbestellung wurde auch ein Bergführer-Skilehrer für Renault senior, ein Skilehrer für Renault junior und ein Skilehrer für Madame Renault und Schwager mit Ehefrau reserviert.
Angereist wurde immer per Bahn um die frühe Mittagszeit, am Bahnhof stand ein Zweispänner für die Familie und ein Einspänner für das Gepäck bereit. Zimmerbezug und Auspacken musste rasch vor sich gehen, da Monsieur Renault um 14 Uhr zum Skifahren ausrücken wollte. Auch der Bergführer musste bereit sein. Monsieur Renault ging nie allein skifahren, der Rest der Familie nahm es etwas gemütlicher. Alle Skilehrer waren für den ganzen Tag reserviert, damals für 30 Franken pro Tag, egal wieviele Stunden gefahren wurden. Den Tagesablauf der Skiferien von Monsieur Jean Louis Renault, wenn man das Ferien nennen will, möchte ich ein wenig schildern.
Am Ankunftstag war wie schon vermerkt Start um 14 Uhr mit Bergführer H. Müller aus Champfèr; zu Fuss über Champfèrersee, Silvaplanersee nach Surlej und hinauf zur Fuorcla Surlej, retour über Hahnensee, St. Moritz Bad und zum Hotel Suvretta. Für die nächsten Tage war der Abmarsch immer um 8 Uhr. Bergführer, Lunch, Skis, Skifelle, alles musste bereit sein. Einmal wollte Bergführer Müller den zähen Burschen mürbe machen und sagte zu mir, morgen sei dann Abmarsch um 7 Uhr. Zu Fuss zum Bahnhof St. Moritz, per Berninabahn nach Bernina-Häuser, Felle anschnallen, hinauf zur Diavolezzahütte, über Isola-Pers-Gletscher nach Morteratsch, zu Fuss nach Pontresina, mit der Berninabahn nach St. Moritz, mit der Corvigliabahn nach Chantarella, über Alp Giop nach dem Suvrettatal und hinunter nach dem Hotel Suvretta. Wenn er vom Skifahren heimkam, benützte Jean Louis Renault nie den Hoteleingang, er kam immer mit dem Bergführer durch den Sportsraum herein. Am betreffenden Abend sass er auf meinem Wachs-Tisch und sagte: *"Mais je suis fatigué, mais c'était beau, c'était tellement*

beau, bonsoir Müller, à demain." So vergingen seine Winterferien. Am Tag der Abreise wurde Ski gefahren bis zwei Stunden vor Zugsdépart.

Jean Louis Renault war Gründer und bis zum letzten Weltkrieg Alleinherrscher über die gleichnamige Automobilfabrik, die 1945 verstaatlicht wurde, und heute wieder private Aktionäre erhalten soll. Schon früh in seinem Leben wurde Jean Louis Renault bitter enttäuscht und lernte die Menschen verachten. Er wollte in eine Ingenieurschule eintreten, die ihn nicht aufnahm. Bei einem Dampfkesselbauer kam er schliesslich unter. Dort erwarb er ein Facharbeiterdiplom, Ingenieur war er nicht und wurde er auch nie. In seiner Grossgrundbesitzerfamilie galt er als handwerklich Begabter, man stellte ihm einen Schuppen zur Verfügung, damit er seiner Leidenschaft, der Tüftelei an Autos frönen konnte. Als er 1898 tatsächlich ein funktionierendes Vehikel auf vier Rädern zusammengestellt hatte, waren seine beiden älteren Brüder sofort zur Stelle, der eine war Ingenieur, der andere Techniker. Sie halfen Louis bei seinem Vorhaben auch finanziell.
Inzwischen war auf der Insel Ile an der Seine, die sie käuflich erworben hatten eine Fabrik mit nahezu tausend Arbeitern entstanden. Als 1908 beide Brüder im Grab lagen, war Louis Alleinherrscher. Solange seine Brüder dabei waren, war Louis nur Handlanger, obwohl die Erfindung die seine war. Mit eiserner Disziplin und übermenschlicher Willenskraft brachte er die Fabrik auf noch höhere Stufe. Zu Beginn des Ersten Weltkrieges 1914 war die Renault-Autofabrik die grösste Frankreichs. Nicht nur Autos wurden hergestellt, auch Panzer, Flugzeugteile etc.
Je grösser sein Unternehmen wurde, desto grösser wurde sein Vertrauen in seine eigene Kraft. Als aber 1929 die Autoproduktion Verluste zeigte und er über 2000 Arbeiter beschäftigte, warf er 40 Millionen für die Umstrukturierung in die Fabrik und 1932 stand das Unternehmen wieder in den schwarzen Zahlen. Louis war inzwischen verheiratet, hatte einen Sohn Jean Louis, in dem er seinen Nachfolger sah. Das waren die Jahre, in denen ich die Familie in St. Moritz bediente 1931-1936. Als 1939 der Zweite Weltkrieg ausbrach, begann auch für Renault eine schlimme Zeit, und als Hitler Frankreich überrumpelte, lag alles am Boden. Es blieb den Renault-Werken nichts anderes übrig, als der Deutschen Wehrmacht Kriegsmaterial zu liefern.
1944 nach der Befreiung von Paris wurde Jean Louis Renault verhaftet, der Kollaboration mit den Nazis angeklagt und vier Tage später erschossen. 1945 als Colonel de Gaulle die Macht über Frankreich übernahm, wurden die Renault-Werke verstaatlicht. Der Sohn Jean Louis Renault starb im Krieg als Pilot. Die Renault-Ära war zu Ende.

1948 versah ich im Suvretta die Stelle als Nachtconcierge. Es war gegen Saisonende anfang September. Um die Mitternachtsstunde erschien an meinem Pult eine vornehme, hochgewachsene Dame in Begleitung eines ebenso stattlichen Herrn und

verlangte zwei Einzelzimmer. Ich glaubte die Dame zu kennen, liess sie im Anmeldeformular einschreiben und während sie sich einschrieb, sagte sie zu mir: *"Vous êtes toujours ici?"* - *"Oui, Madame Renault."* Sie staunte, dass ich ihren Namen noch erinnerte. Am folgenden Morgen meldete ich die Ankunft unserem Patron Herrn Oberst Hans Bon, der nicht wenig erstaunt war. Madame Renault war auf dem Weg nach Davos zum berühmten Juristen Silberroth. Sie hatte in Frankreich einen Prozess angestrebt, denn man war immer mehr der Ansicht, dass Louis Renault unschuldig hingerichtet worden war. Ob Madame Renault damit durchgekommen ist, habe ich nie erfahren.

VERSCHIEDENE ARBEITEN

Zur Darstellung der eigentlichen Betätigungen folgt nun eine Reihe kurzer Interviewauszüge, in denen die Hotelangestellten ihre Arbeit beschreiben. Dabei kommen diejenigen Berufe zur Sprache, die von den Domleschgerinnen und Domleschgern ausgeführt wurden; Vollständigkeit wird keine angestrebt. Die einzelnen Schilderungen beziehen sich zum Teil mehr auf die Arbeitsbedingungen, etwa die Schwere der Arbeit oder die Länge der Arbeitstage, zum Teil sind sie exakte Beschreibungen der Arbeitsgänge.

Der Portier

"Ganz unten sind Chasseure und Ausläufer, die trachten schon langsam weiterzukommen und die arbeiten meistens in der Loge weiter. Die werden dann Liftier, erster Liftier, zweiter Liftier oder werden Kondukteur und Bahnkondukteur, was schon ein höherer Posten ist, oder Nachtconcierge, und wenn er jahrelang das macht und der Tagesconcierge schon alt ist und aufhört, kann der avancieren und so nach vorne rutschen. Aber das betrifft wirklich jene, die ihr Leben im Hotel verbringen, die nicht zwischenhinein wieder andere Arbeiten machen, die haben auch Sprachen gelernt, die können Englisch und Französisch schreiben und lesen, dann kannst du einen höheren Posten in einem Hotel annehmen. Ein Portier braucht das nicht unbedingt, ein Portier hat eigentlich die Reinigung von Schuhen und Kleidern, die die Gäste hinausstellen zum Bürsten, er hat mit dem Gepäck zu tun, hinauf und hinuntertragen und Zeug und Sachen, und muss das Gepäck wieder hinunterbringen und in den Omnibus laden, wenn der Gast abreist, und ausnahmsweise, wenn sie von dir etwas extra verlangen. Der Portier ist einfach einer - da habe ich solche gekannt, die fünfzigjährig waren, als ich ein junger Bursche war in diesen Grosshotels in St. Moritz - die hatten sich hinaufgearbeitet auf diese Portiersstelle als

Etagenportier mit diesen hohen Gästen, dass sie Geld genug verdienten, ohne sich noch weiter hinaufzuarbeiten. Die, die in der Loge arbeiten, Loge das heisst, dort ist der Concierge, der hatte ein Pult, wo die Gäste hereinkommen und er empfängt sie, der bedient die Gäste in Sachen Schlafwagen, in Sachen Reise überhaupt und vielleicht Gäste in Hotels auswärts anweisen, wo sie sich auskennen in der Schweiz, im Tessin, im Ausland und sie haben alle die (haus)internen Korrespondenzen der Gäste auszuführen. Sie bezahlen sämtliche Sachen, wo die Gäste Auslagen machen in diesen Geschäften, bezahlt der Concierge von sich aus. Wenn sie abreisen, macht der Concierge eine Débours-Rechnung, und die Gäste bezahlen die, und der Concierge bezahlte uns Chasseure, wenn wir in die Geschäfte gingen, um etwas zu kaufen für die Gäste. Der Höhere verdient gut, der hat direkten Kontakt. Wenn die Gäste gehen, ein Fünfhunderter in den Sack ..... das habe ich vielmals gesehen, dass das der Concierge erhalten hat, ja, ja!" (Herr Johann Caviezel, Portier)

Der Concierge

"Also, ich hatte eine Loge mit den Postfächern, die ganze Post war unter mir, das Telefon war unter mir, wenn die Telefonistin nicht hier war, ging ich hinüber zum Stöpseln. Die Telefonabrechnung vom Hotel war unter mir, die Angestellten in der Loge, ich hatte sechs bis sieben Angestellte, den Gästen musste ich Auskunft geben über Möglichkeiten für Ausflüge und vor allem Auskunft geben über die Anschlüsse der Züge national und international. Dann musste ich mit der Direktion schauen, dass ich immer guten Kontakt hatte und mit den Angestellten auch. Wir hatten im grossen ganzen ein gutes Verhältnis mit Direktion und Angestellten. Bei den Gästen die Bestellungen der Flugzeuge, ich verkehrte hauptsächlich mit der Swissair, aber auch mit British Airways, Air France und Alitalia. Dann verkaufte ich Postmarken und Ansichtskarten und wenn die Réception nicht geöffnet war, wechselte ich Geld, hauptsächlich Dollars und Deutsche Mark. Für die Gäste hatte ich damals auch viele Auslagen für Postgebühren oder wenn sie einkaufen gingen, dass ich es bezahlte und das musste ich den Gästen auf die Rechnung tun, *Débours du Concierge*. Die gingen in die Geschäfte und diese kamen dann zu mir mit den Paketen und ich bezahlte das. Das war mein privates Geld, und wenn der Gast verreiste, präsentierte ich die Rechnung. Im ganzen sind es zweiundfünfzig Jahre, die ich ins Hotel ging, in den ersten Jahren, als ich von der Kiepe aufwärts kam, hatte ich damit ja nichts zu tun, aber nachher, als ich mit den Rechnungen zu tun kriegte, hat es mir manchmal schon ein wenig *pöpperlet*. Aber es passierte mir nur einmal, dass ein Gast nicht bezahlte, das war ein Swissairticket Zürich-New York, das waren etwa 1600 Franken und das machte mir schon verflixt heiss. Der sagte, er

schicke das per Check und das kam nie. Aber da kannte ich einen bei der Kantonalbank und der wollte ihm schon Beine machen und es stellte sich heraus, dass der Check nicht gedeckt war, aber ich bekam das Geld dann doch. Sonst hatte ich nie Anstände und das waren ja Jahre! Der Chef de Réception kassierte nur die Hotelrechnung, das andere ging über mich privat." (Herr Ueli Banzer, Concierge)

"Concierge ist halt ein Beruf, bei dem man sich ein wenig einfühlen muss in den Mitmenschen. Es ist fast jeder Mensch als Einzelperson anders als die andern, etwas drückt sie alle, an dem sie zu nagen haben. Da kamen sie am Morgen herunter, fremd, schauten die Plakate an, da kam man ins Gespräch mit ihnen und dann hat man sie schon gewonnen gehabt. Wenn sie etwas hatten, so kamen sie zu mir, alle Fäden liefen bei mir zusammen. Ich hatte nach der Saison etliche Gäste, die mich besuchten zu Hause, Amerikaner auch. Persönliche Kontakte waren es schon, einfach nicht per du. (...) Am Morgen - geputzt habe ich nichts, das erledigten meine guten Mitarbeiter - man kam einfach in schwarz, dann kamen die Leute herunter, gingen zum Frühstück, gaben vielleicht Aufträge, Zug- und später Flugbillette, man musste den Transport organisieren, wir hatten Gratistransport ins Dorf. Dann holten alle die Skis, gingen skifahren, bis um 11 Uhr war ein Betrieb ... mit 200 Personen ging das lange, bis alle weg waren. Dann kam die Post, man musste die Post verteilen für 110 Angestellte und 200 Gäste, so wurde es 11 Uhr, 12 Uhr, ich weiss nicht wie. Dann ging man zum Mittagessen, dann gewöhnlich in die Zimmerstunde. Ganz früher in anderen Stellen hatten wir ein schlechtes Gewissen, wenn wir in die Zimmerstunde gingen, und nach frei durfte man gar nicht fragen.
Zwischenhinein hatte ich noch die Telefonzentrale, wenn der Telefonist nicht da war, da musste man auch springen, also Beschäftigung recht genug. Es ist so, dass vom Moment an, dass ein Haus eröffnet ist, in der Loge Tag und Nacht immer jemand da ist. Der Tag war um neun, halb zehn fertig. Um neun kam der Nachtconcierge, der machte dann weiter." (Ein Concierge)

Der Chasseur

"Als besserer Laufbursche erhielt der Chasseur vom Hotel leihweise eine Uniform. Das für die Ausführung der vielen Botengänge notwendige Fahrrad musste er selber mitbringen. Der Chasseur musste zuerst am Morgen in zivil in der Halle und im Vestibül die Teppiche staubsaugen und die Möbel und Lampen abstauben. Dann zog er die Uniform an und radelte im Auftrag des Conciergen oder des Gastes zur Post, zum Telegrafenamt, zur Bank, zur Apotheke, zum Blumenladen, zur Konditorei usw., vielfach um von Gästen Gekauftes ins Hotel zu brin-

gen. Neben den Kommissionen durfte der vertrauenswürdige Chasseur gelegentlich auch Babysitter spielen oder Damen-Schosshündchen spazieren führen." (Herr Robert Schatz, Chasseur)

Das Zimmermädchen

"Im Juni ist man angetreten, wenn man sich beworben hat, dann musste man zuerst die Zimmer machen. Da gab es diese Wasserkrüge und Lavoirs und Zahngläser, das musste alles ganz gut gewaschen sein bis es glänzte, und die Böden gemacht, und die *cheiben Portiers* haben sich gedrückt vor allem; dann riefen wir, sie sollten kommen und den Boden wichsen helfen und blochen. Geblocht haben wir nicht, das mussten die Portiers machen, da hiess es immer vom Patron: "Also Mädchen, blochen müsst ihr nicht!", das ist Männerarbeit für die Portiers, die Liftboys und solche. Dann war man gespannt, was etwa für ein Ehepaar kommt, ob es nette Leute, sympathische sind, die einen auch ein wenig schätzen oder ob sie geringschätzig sind." (Frau B., Zimmermädchen)

Zimmermädchen und Saaltochter

"Um sechs Uhr musste man aufstehen, dann bekam man Frühstück. Es gab immer Polenta und Rösti, so gemischt, und Café. Wenn man nicht früh genug war, gab es nichts mehr, die haben immer so knapp gekocht, dass alle immer rannten, damit sie ja auch Frühstück bekamen. Dann mussten wir die Zimmer machen, zuerst die Korridore flaumen und die Toiletten auf den Etagen putzen. Wenn die Gäste aufgestanden waren, musste man ein Zimmer nach dem andern machen. In der Saison mussten wir bis vierzig Betten machen jeden Morgen. Auf einer Etage hatte es dazu vielleicht noch vier Badezimmer und Privatbadezimmer, die musste man auch immer noch putzen, die Lavabos putzen und Nachthäfen leeren in einigen Zimmern. Mittags um eins mussten wir zur Table d'hôte zum Servieren, mussten wir schon fertig sein. Nachmittags hatten wir Zimmerstunde, dann mussten wir auf die Etage und häkelten oder strickten für die Frau Direktor, wir Zimmermädchen, wenn wir nichts zu tun hatten. Am Abend wieder zum Service. Jeden dritten Abend hatte man Nachtwache, musste man aufbleiben bis elf, halb zwölf." (Ein Zimmermädchen)

"Am Abend arbeiteten wir Zimmermädchen bis sieben Uhr, dann gingen die einen ins Bett und eine musste Nachtwache machen bis um elf Uhr. Das hier ist eine Arbeit, die ich auf der Nachtwache gestickt habe: "Liebe schwärmt auf allen Wegen, Treue wohnt für sich allein, Liebe kommet rasch entgegen, aufgesucht

will Treue sein." Das stickte ich am Abend, die andern strickten und ich stickte. Manchmal mussten wir bis elf Uhr aufbleiben und von da weg schaute der Concierge. Etwas hatten sie immer zu jammern: im Winter eine Bettflasche oder dann einen Zitronensaft, das musste man dann im Office oder in der Küche holen. Das Schöne war auf der Wache, dass wir hinunter konnten in die Küche zum Chef, um zu sagen, was wir noch zu essen wollten. Dieser Chef war *flott*, der gab uns Fleisch oder Süsses, nicht viel, aber doch dass wir etwas hätten. (...) Wir hatten schöne Zeiten, ich kam immer gut mit den andern aus, wir hatten schöne Zeiten, obschon wir manchmal schon arbeiten mussten! Wenn man an einem Vormittag fünfundzwanzig Betten machen muss und noch Zimmer und um eins ist der Gong zum Servieren, dann muss man schon drauf sein, besonders wenn es Gäste hat, die erst am Mittag aufstehen. (...) Ja, Freizeit hatten wir, wenn wir am Nachmittag fertig waren. Gewöhnlich wurden wir am Vormittag nicht fertig in den Zimmern und mussten das schnell nach dem Service machen. Bevor die Gäste wieder heraufkamen und wieder in die Nester sind, gingen wir schnell die Betten strecken. Viel *englisch gebettet*, nur gestreckt, das merkten die doch überhaupt nicht, die Leintücher gerade gezogen, sonst wären wir nicht fertig geworden." (Marie Buchli, Zimmermädchen)

"Am Morgen zuerst gingen wir ganz früh zum Morgenessen, dann gingen wir hinauf, um im Saal sauber zu machen und abzustauben, dann konnten wir hinauf in die Zimmer, dann machte man die Betten. Die Portiers kamen, wenn sie Zeit hatten - auch nicht immer, und dann mussten wir halt eben staubsaugen. Am Mittag und am Abend gingen wir zum Service, und am Abend die Betten abdecken. Oft waren die Gäste schon im Bett und riefen: "Wir sind schon im Bett". Ich musste den Fräuleins im Saal helfen die Gläser trocknen. Am Nachmittag gingen wir noch in die Lingerie zum Mangen. In den kleineren Hotels stellten sie nicht viele Angestellte an und die, die dort waren, mussten überall einspringen, sogar Wäsche aufhängen. "Mädchen, ihr müsst runter kommen zum Aufhängen." Fast schlimmer war es, dass wir Salat jäten mussten und solches, das wurde verlangt. Pause und frei gab es kaum. Essen und schaffen. Dann, wenn es grad hinein passte, die magere Zimmerstunde; wenn es möglich war, schaute sie (die Patronne), dass wir keine bekamen, die war eine *Donnerwetter*. In der Zimmerstunde ruhte man sich aus oder wusch die Strümpfe und flickte sie, was man für sich selber machen musste." (Ein Zimmermädchen)

Die Köchin

"Zuerst war ich privat angestellt bei der Direktorsfamilie im Schlosshotel Pontresina. Als die Saison anfing, sagte Frau Direktor, ich solle während der Saison unten für die Angestellten kochen. Ich sagte, diese Verantwortung bei hundert Angestellten könne ich nicht übernehmen. Ich machte das also nicht. In dieser Saison ass ich am Bürotisch, das Essen war miserabel. Ende Saison sagte ich ihr, sie müsse keine Köchin mehr suchen, ich übernehme die Verantwortung zum Kochen. Ich ging in die Küche und das gefiel mir gut. Ich kochte für das Personal, wenn ich fertig war, half ich auch für die Gäste mit. Ich blieb vier Jahre und lernte viel anstatt einer Lehre. Das half mir für das ganze Leben, konnte alles Mögliche lernen, auch beim Pâtissier der grad nebenan war. Wir waren sieben bis acht Personen am Kochherd und ich konnte vom Rôtisseur, vom Saucier, vom Entremétier alles lernen beim Mitarbeiten. Das Personal hatte immer ein eigenes Menu, auch mit Suppe, Fleisch und Gemüse, aber ich habe so sorgfältig gekocht wie für die Gäste. Man musste schon immer schauen, dass man die Ware nicht vergeudete, aber meiner Ansicht nach musste ich so gut kochen wie für die Gäste. Das Personal war immer wahnsinnig zufrieden mit mir und mir machte das Freude. Der Direktor sagte immer zu mir: "Koch nicht so gut, die essen viel zu viel."

Später ist Frau Müller Alleinköchin in einer Pension:

"Ich war vier Jahre dort. Aber diese profitierten viel zu viel von den Angestellten. Denken Sie, ich allein mit einem Küchenmädchen für hundert Personen! Das war Mittagessen und Nachtessen, wir waren manchmal bis nachts um zwölf in der Küche, von morgens sechs bis nachts um zwölf in der Küche. Da gab es keine Maschinen zum Kartoffeln schälen, es gab immer frisches Gemüse, zwanzig Kilo Bohnen fädeln, oder wenn ich Kutteln hatte zum Menu, so hatte ich zwanzig Kilo nur zum Schneiden. Man musste viel zu viel arbeiten! Angefangen die Saison und aufgehört ohne einen Tag frei, ohne einen halben Tag frei, nur eine Zimmerstunde hatten wir, nichts anderes. Wenn ich daran denke war das furchtbar, furchtbar war das! Sie nützten alle Angestellten aus, man ging fast zu Boden vor lauter Schwäche zuletzt. Der Grund, dass ich trotzdem vier Jahre, d.h. bis zu meiner Verheiratung blieb war einerseits, dass ich meinen Beruf als Köchin liebe, anderseits gaben mir die Komplimente der Gäste immer wieder Freude und Auftrieb. Ich war auch in der toten Saison dort, dann waren die Handwerker dort zum Umbau, für diese habe ich gekocht." (Frau Müller, Köchin)

Der Koch/ Konditor

"Heute ist es, glaube ich, nicht mehr so, heute haben die Lehrlinge einen Lohn. Wir mussten noch zahlen zum Lernen und gratis arbeiten zwei Jahre. So ist es! So wurde man Koch und Konditor. Wenn man gerade aus der Lehre kam, hatte man kleine Löhnlein, hundert Franken, hundertzwanzig im Monat, schon Kost und Logis. So musste man halt hinfahren, wo die Stelle war. Man musste davon leben, aber Kost und Logis war bezahlt. Was wir an Knochen verkauften, konnten wir behalten. Das war 5 Rappen das Kilo, das gab ein wenig Sackgeld. Sobald man aus der Lehre kam, ging man als Commis, auch nur billig, billig! Von Chur weg kam ich nach Wengen als Commis de cuisine, dort hatte ich 140 nach der Lehre. Zuerst Saisonstellen, das ging nur zwei, drei Monate, Jahresstellen waren fix. Arosa, Davos, diese Hotels waren alles Saisonstellen, Jahresstellen gab es in den Sanatorien. Dazumal kam man als junger Koch kaum zu einer Jahresstelle. Ich war im Kurhaus Passugg. Dort war man gut bezahlt und hatte ein schönes Arbeitsverhältnis, da war Table d'hôte-Service, da konnte man plattenweise hinaufschicken und nicht portionenweise. Das war viel angenehmer, da bekam man viel mehr weg. (...) Dann in den Jahresstellen, im "Drei Könige" waren sie auch recht mit mir, dort hatte ich zwei Lehrlinge, die habe ich ausgebildet, die mussten zuerst zuschauen, wie man arbeitet, dann hat man sie auch befragt. Wenn dort Tanz war und Freinacht mussten wir oft bis vier Uhr morgens arbeiten, es gab immer warme Küche. Zuerst muss man Saisonstellen haben, damit man mehr sieht an ein paar Orten, dann suchte man gute Jahresstellen, wenn man dazukam. Zuerst war man Commis de cuisine, dann Chef de partie: Chef saucier, Chef entremétier, Chef rôtisseur, der Saucier hatte auch einen Commis. Das waren dann unsere Vorgesetzten, man hat die ganze Zeit gelernt. Wenn man das ein paarmal gemacht hat, ist man jemand, weil man etwas durchgemacht hat und etwas kann. Man wusste schon, wo es gut war und gab dann Sorge zu diesen Stellen. Nachher war ich Chef im Drei Könige und im Frauenspital. Dort hatte ich um sechs Uhr schon Feierabend, das war wie Ferien, so vom Hotelbetrieb weg." (Herr Anton Stricker, Koch/Konditor)

Die Buchhalterin/ Kassierin

"Um halb acht waren wir alle vom Büro beim Frühstück. Nachher arbeiteten wir bis Viertel vor zwölf, dann hatten wir Mittagessen bis Viertel nach, dann ging ich wieder ins Büro. Zwischenhinein hatten wir eine Viertelstunde Tee mit einem Stück Brot, Nachtessen wieder eine Viertelstunde bis zwanzig Minuten, je nachdem, das hat jeder selber eingeteilt. Nachher habe ich auch je nach

Notwendigkeit, meist bis nachts um zwölf Uhr gearbeitet. Wenn ich heute denke an die vielen Stunden, aber das war so. Ich musste die Tagesrechnungen am Abend machen, weil die Leute häufig am Morgen beizeiten fortwollten, und das musste immer nachgeführt werden. Die ganzen Angaben aus dem Saal und dem Restaurant bekam ich immer erst, wenn die Table d'hôte vorbei war, und bis ich das aufgeschrieben und die Rechnungen gemacht hatte, so wurde es während der Hochsaison gewöhnlich zwölf Uhr. (...)
Kassiert habe *ich* diese Rechnungen, aber in den ersten Saisons habe ich keine Rechnungen bezahlt, das machte der Chef de Réception, ich hatte nur die Einnahmenkasse, und das Geld abgegeben. Das ging nur zwei Jahre so, dann sagte er: "Machen Sie doch das andere auch noch, das geht im gleichen." Da gaben sie mir die grosse Kasse und das Kassabuch, aber eben, ich habe manchmal geschwitzt, das könnte am Schluss nicht stimmen, es war eine Aufgabe. Ich weiss noch gut, wenn ich aus dem Engadin nach Hause fuhr und da hinten bei Sils in das Domleschg hinausschaute, dachte ich: "So, was da drin liegt, ist jetzt vorbei, jetzt schaue ich nur noch vorwärts." Aber ich ging immer gerne, freute mich jedesmal zum Gehen, ich war wie zu Hause und es war schön. Eben diese vielen Angestellten aus Paspels und hier herum, man war so etwas wie eine Familie, jetzt ist das anders. Wir hatten auch Italiener, vor allem Italienerinnen, treue flotte Mädchen." (Frau A. R.-D.)

Die Weissnäherin

"Ich habe genäht, war immer Weissnäherin. Servietten zum Flicken, Leintücher zum Kehren und Flicken, *à jour* machen an den Leintüchern, Durchbruch von Hand, dort konnte ich auch Kleidchen machen für die Kinder. Dort hatte ich ständig genug damit zu tun, das war schön. Manchmal, wenn das Wetter nicht gut war, spukte mir die Maschine, und dann ging ich zur Direktion und sagte: "Die Maschine spukt und bei mir spukts auch", und die Direktorin antwortete: "Ja dann nehmen Sie unsere kleine Tochter und gehen ein wenig spazieren." Da hatte ich es gut.
In Flims im Parkhotel Waldhaus hatte ich die ganze Lingerie unter mir. Mit der Wäsche waren wir in einer Dépendance. Viel Arbeit. Die Köche bekamen jeden Tag so und soviele Servietten, um die Hände zu putzen, Hilfsservietten, das war zweite Qualität. Servietten in den Saal musste ich ausgeben, auch nur genau so und soviel, und wenn Arrivée war, gab es Supplément. Soviel ausgegeben und soviel zurück, strenge Kontrolle. Die Köche hatten dann manchmal zuwenig, je nach Menu verschmierten sie mehr und fragten dann: "Könnten wir nicht ein wenig mehr haben?" - "Ich will sie geben, wenn ihr nichts sagt!" und dann sag-

ten sie: "Wir geben Ihnen dann vor dem Zubettgehen ein gutes Brötchen mit Fleisch drin." (Frau Conrad-Pitsch, Weissnäherin)

Das Lingeriemädchen

"Ich ging nach Silvaplana ins Hotel Post, ich ging dort hinein in die Lingerie. Eine Wäscherin hatten wir von dort, eine Frau, die war allein, eine arme Frau, die kam jede Woche zwei, drei Tage zum Waschen. Ich ging ihr helfen, die Wäsche aufhängen, im Stall untendrin hatte sie eine Wäscherei. Ich hatte die Lingerie, die Fremden gaben auch manchmal die persönliche Wäsche zum Waschen, das glättete ich auch und legte es schön in jedes Zimmer. Ich machte immer einen Zettel dran mit dem Namen, den Zettel legte ich beiseite, bis die Wäsche aus der Wäscherei kam, dann wusste ich wohin. Auf die Rechnung tat ich die Zimmernummer, die kassierte das Hotel. Sie gaben mir dann so und soviel Trinkgeld. Ich ging immer dann, wenn sie im Zimmer waren, dann bekam ich ein paar *Rappen*. Sonst glättete ich die Hotelwäsche und half beim Aufhängen. Die Schwester war im Saratz, die verdiente mehr als ich, die war Zimmermädchen und half Servieren am Mittag und am Abend. Ich selber servierte nicht, ich war im Office und gab durch das Fensterchen hinaus, was sie brauchten. Die jüngste Schwester ging auch servieren, sie konnte besser rechnen, das konnte ich nicht, so gescheit war ich nicht (sie lacht). (...) Wenn die Saison fertig war, gingen wir nach Hause, ich schaute, dass ich mit meiner Wäsche für die Fremden und für das Haus fertig wurde, dann räumte ich in der Garage, wo mein Platz in der Lingerie war, auf, so dass nirgends kein Staub war, dann schloss ich und gab den Schlüssel ab. (...) Ich machte meine Arbeit gerne, ich habe auch schön geglättet. "Nimmt mich nur Wunder, wer so schön glättet", fragten die Fremden." (Frau Veraguth-Patzen, Lingère)

DIE ENTLÖHNUNG: GRUNDLÖHNE, TRINKGELD, UNTERKUNFT UND VERPFLEGUNG

Die Entlöhnung des Personals erfolgte auf zwei unterschiedliche Weisen und unterteilte die Angestelltenschaft in Fixbesoldete und Trinkgeldabhängige. Kriterium dieser Trennung war der "Kontakt mit dem Gast". Fixbesoldet waren all diejenigen Angestellten, die dem Gast keine persönlichen Dienstleistungen erbrachten, beispielsweise in Küche, Keller, Office, Lingerie, Büro, dazu kamen die Gouvernanten. Die Fixbesoldeten erhielten einen feststehenden monatlichen Lohn, sowie als Naturallohn Kost und Logis.
Das Trinkgeldpersonal, genannt Bedienungspersonal, erhielt ein im Vergleich zu den Fixbesoldeten tieferes Fixum, Kost und Logis. Trinkgeldbezüger waren die Be-

diensteten im Saal, in der Halle und auf der Etage; ihr Haupteinkommen erzielten sie durch die Trinkgelder der Gäste. Im Verlaufe der zwanziger und dreissiger Jahre wurden die freien Trinkgelder zunehmend abgelöst durch ein moderneres System: die "Bedienung" wurde prozentual auf die Hotelrechnung geschlagen und die so eingebrachten Trinkgelder gemäss einem Schlüssel unter die berechtigten Angestellten verteilt. Davon wird noch die Rede sein.

Die Grundlöhne

Zwei Anhaltspunkte zur Beurteilung der Lohnsituation sollen hier beigezogen werden: die Tarifpositionen des Gesamtarbeitsvertrags für das Gastgewerbe vom Jahre 1919 sowie die Angaben der interviewten Domleschger Hotelangestellten zu ihrem Einkommen im Zeitabschnitt zwischen Ende des Ersten und Beginn des Zweiten Weltkriegs. Frühere Angaben zum Einkommen der Hotelangestellten finden sich bei Robertson für den Arbeitsplatz St. Moritz 1909[1]; zu den schweizerischen Verhältnissen während der Kriegszeit liegt eine grundlegende Untersuchung der Union Helvetia vor.[2] Auf beide Quellen soll hier lediglich hingewiesen sein.

1919 regelte der erste Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe siebzehn Mindestlohnpositionen für zwei Tarifklassen und legte, was ebenfalls eine umfassende Besserstellung des Personals bedeutete, die Zusatzleistungen für Saisonangestellte verbindlich fest. Schon 1909 erwähnt Robertson diese in der Saisonhotellerie üblichen prozentualen Zuschläge zum Grundlohn, die dem temporär beschäftigten Personal gewährt wurden, um ihm die höheren Reise- und Stellenvermittlungskosten zu vergüten und die längeren Phasen der Arbeitslosigkeit teilweise abzugelten.[3] In den Kriegsjahren waren die Saisonzuschläge mehrheitlich gestrichen worden; nach Kriegsende fanden sie im Gesamtarbeitsvertrag 1919 eine Neudefinition, und 1920 eine neuliche Korrektur. Die Saisonzuschläge betrugen:

1919 (Quelle: UH 20.3.1919)		1920 (Quelle: UH 22.4.1920)	
bei einer Anstellungsdauer			
von wenigstens 4 Monaten	15 %	von über 3 bis 5 Monaten	10 %
von wenigstens 3 Monaten	25 %	von über 2 bis 3 Monaten	15 %
von 2 bis 3 Monaten	40 %	von über 1 bis 2 Monaten	25 %
unter 2 Monaten	50 %	bis zu einem Monat	40 %

1 Robertson 1909:53

2 Baumann 1918

3 Diese Leistungen betrafen nicht die städtischen Ganzjahresbetriebe und die Sanatorien.

Die Saisonzuschläge waren den je nach Hotelkategorie unterschiedlichen Mindestlöhnen zuzurechnen.

TABELLE XX: Die monatlichen Mindestlöhne gemäss Gesamtarbeitsvertrag 1919 (Quelle: UH 20. März 1919)

A. FESTBESOLDETES PERSONAL

	Barlohn:		Naturalleistung:
	Tarifklasse I Hotels der I. Rangklasse	Tarifklasse II Übrige Hotels und Restaurants	
I. Bureau:			
a) Mindestanfangsgehalt für einen Bureauangestellten	Fr.	Fr.	
männlich	100	80	freie Station 1.Tisch
weiblich	80	65	"
b) Mindestgehalt für einen Chef de réception oder Kassier	250	175	"
II. Küche:			
a) Mindestanfangsgehalt für einen ausgelernten Koch (Commis, 2. Aide)	90	75	"
b) Mindestgehalt für einen Einzelkoch		160	"
c) Mindestgehalt für einen Chef de partie	160	150	"
d) Mindestgehalt für einen Chef	350	250	"
e) Mindestanfangsgehalt für eine Köchin	70	70	freie Station 2. Tisch
III. Mindestgehalt für eine Buffetdame	100	80	freie Station 1. Tisch
IV. Mindestgehalt für eine Gouvernante	80	70	freie Station 1. Tisch
V. Mindestanfangsgehalt für männliches und weibl. ungelerntes Hilfspersonal	50	50	freie Station 2. Tisch

B. BEDIENUNGS-PERSONAL

	Barlohn: Fr.	Naturalleistung:
I. Service-Personal		
a) Mindestanfangsgehalt für einen Saalkellner	70	freie Station 2. Tisch
b) Mindestanfangsgehalt für eine Saaltochter	60	freie Station 2. Tisch
c) Mindestanfangsgehalt für eine Restaurationstochter	50	freie Station 2. Tisch
d) Mindestgehalt für einen Chef	120	freie Station 2. Tisch
e) Mindestgehalt für den Serviceleiter männlich	200	freie Station 1. Tisch
weiblich	120	freie Station 1. Tisch
II. Vestibül-Personal:		
a) Mindestanfangsgehalt für Angestellte unter 18 Jahren	40	freie Station 2. Tisch und Livrée
b) Mindestgehalt für einen Conducteur und Portier allein	80	freie Station 2. Tisch und Livrée
c) Mindestgehalt für einen Concierge	80	freie Station 1. Tisch und Livrée
d) Nachtportier, effektiver Barlohn ohne Trinkgeld-Anrechnung	90	freie Station 2. Tisch und Livrée
III. Etage-Personal		
a) Mindestgehalt für einen Portier	80	freie Station 2. Tisch
b) Mindestgehalt für ein Zimmermädchen	60	freie Station 2. Tisch
d) Hilfs-Zimmermädchen	50	freie Station 2. Tisch

("freie Station" = Kost und Logis; "1. bzw. 2. Tisch" = Sitzordnung im Esszimmer des Personals und Qualität der Verpflegung; "Livrée" = Uniform)

Diese monatlichen Mindestlöhne waren in den Gesamtarbeitsvertrags-Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden festgelegt worden, wobei als Berechnungsgrundlage die Wirtschaftskraft des jeweils schlechtesten Betriebs einer Hotelkategorie beigezogen worden war. Sie bedeuteten das zulässige Lohnminimum; im weiteren vertraute man zur Festsetzung der effektiven Lohnhöhen auf das freie Spiel der Marktkräfte: das bessergehende, renommiertere Unternehmen konnte sich höhere Löhne leisten und bekam dadurch das besserqualifzierte Personal, usw.

Wieviel verdienten die interviewten Domleschger Hotelangestellten in der Zwischenkriegszeit? Ihre eigenen Angaben zu den Einkünften sind sehr unterschiedlich. Einige erinnerten sich an die vom Arbeitgeber ausbezahlten Monatslöhne, zu denen bei den Trinkgeldberechtigten noch das Tinkgeldeinkommen hinzuzuzählen wäre. Andere erinnerten sich an die gesamten Einkünfte, also Lohn und Trinkgeld, die sie Ende Saison nach Hause brachten. Beide Arten von Auskünften finden sich in Tabelle XXI. In Spalte 1 steht die Funktion des/der betreffenden Angestellten verzeichnet, sowie die Kategorie des Hotels und das Jahr, auf das sich die Angaben beziehen. In der 2. Spalte finden sich die Angaben zum Monatsgehalt und in Spalte 3 die gesamten Einkünfte pro Saison (in ca. 3 Monaten). In der 4. Spalte werden als mögliche Vergleichsbasis die Mindestlöhne für die verrichteten Arbeiten gemäss Gesamtarbeitsvertrag 1919 aufgeführt, mit einem Saisonzuschlag von 15 % für eine Anstellungsdauer von 2 bis 3 Monaten. Die fortlaufende Nummer (1 - 18) in Spalte 1 bezeichnet jeweils dieselbe Person an ihren unterschiedlichen Arbeitsplätzen (a, b, c etc.).

TABELLE XXI: Verdienst der interviewten Domleschger Hotelangestellten in der Zwischenkriegszeit gemäss eigenen Angaben (TG = Trinkgeld)

	im Monat (Fixum)	pro Saison (inkl. TG)	GAV+Saison-zuschlag 15 %
Männer	Fr.	Fr.	Fr.
Fixbesoldete:			
1. a) Koch direkt nach Ausbildung Hotel II. Kategorie ca. 1933	100-120		86.25
b) als Commis de cuisine Hotel I. Ranges ca. 1935	140		103.50
2. Messerputzer Hotel I. Ranges ca. 1930	80-90		57.50
Bedienungspersonal:			
3. Concierge Hotel I. Ranges ca. 1933	70 + TG		92
4. Etagenportier Hotel I. Ranges ca.1929		800	
5. Portier Hotel I. Ranges ca. 1933		300	
6. Portier Hotel I. Ranges bei Wiedereröffnung nach 2. Weltkrieg	30 + TG		
7. a) Chasseur Hotel I. Ranges ca. 1922	20 + TG	800	46
b) Liftier/Telefonist ca. 1925		2000	
8. Chasseur Hotel I. Ranges ca. 1929	TG + freie Uniform		46

	im Monat (Fixum)	pro Saison (inkl. TG)	GAV+Saison-zuschlag 15 %	
Frauen		Fr.	Fr.	Fr.
Fixbesoldete:				
9.	a) Buchhalterin/Kassierin Hotel I. Ranges ca. 1931	250		250 = Mindestlohn ohne Saison zuschlag
	b) Chefkassierin Hotel I. Ranges ca. 1939		1000	
10.	a) Personalköchin Hotel I. Ranges ca. 1930	120		80.50
	b) Alleinköchin ca. 1935	160 + TG	300	160 = Mindestlohn für Männer
11.	Weissnäherin Hotel I. Ranges ca. 1925		600	
12.	Lingère-Näherin ca. 1934	90-110		
13.	Lingère, inkl geleg. TG ca. 1924	im Sommer 70-80 im Winter 90		
Bedienungspersonal:				
14.	a) Zimmermädchen ca. 1937	30 + TG		57.50-69
	b) Saaltochter	25 + TG		69
	c) Zimmerm./Saaltochter		600-700	
15.	a) Hausmädchen ca. 1927	25		
	b) Zimmermädchen Kur/Badehotel in 4 Monaten ca. 1930		1100	
16.	Zimmermädchen/Saaltochter		800-1000	

	im Monat (Fixum)	pro Saison (inkl. TG)	GAV+Saisonzuschlag 15 %
	Fr.	Fr.	Fr.
17. a) Kontrolle Economat ca. 1922	50		50 = Mindestlohn für weibliches Hilfspersonal
b) Zimmermädchen/Saaltochter ca. 1924	20 + TG		70-84
18. Zimmermädchen Hotel I. Ranges ca. 1930	20-30 + TG		70-84

Minimallohn plus Saisonzuschlag realisierten der Messerputzer, der Koch und die Personalköchin. Die Buchhalterin/Kassierin befand sich in einer sehr komfortablen Situation, ebenso die Weissnäherin sowie die zwei Lingèren. Die Köchin bezog den Mindestlohn eines männlichen Kollegen - wohl weil sie soviel arbeitete. Das fixbesoldete Personal wurde, will man die Vergleichsbasis des Lohntarifs 1919 beiziehen, über den Lohnvorstellungen der Personalorganisation entschädigt. Ungünstiger sieht die Bilanz beim Trinkgeldpersonal aus. Hier erhielt keine Personalkategorie den minimalen 1919 vorgesehenen Grundlohn. Die Trinkgeldeinnahmen erscheinen indes vor der Weltwirtschaftskrise hoch bis sehr hoch. Ein Portier hätte gemäss Gesamtarbeitsvertrag einen monatlichen Mindestlohn von 80 Franken erhalten, mit Zuschlag 92 Franken. Im Verlaufe einer Saison von drei Monaten ergab das 276 Franken. Der Etagenportier unter Ziffer 4 verdiente gemäss vorangehender Tabelle zusätzlich 524 Franken an Trinkgeld, dieses betrug also das 1.9-fache des Grundlohns. Dem Liftier/Telefonist mit seinen 2000 Franken ging es sogar ganz beachtlich gut. Nähere Angaben über die gesamten Einkünfte der Concierges haben wir keine, sie variieren je nach Hotelkategorie und steigen in den Luxushotels in beträchtliche Höhen.

Im Vergleich mit den kantonalen Angestellten der Anstalt Realta, schneiden die Hotelangestellten punkto Einkommen zumindest vor der Weltwirtschaftskrise (1931) sehr vorteilhaft ab. 1926 bezog ein Oberwärter in Realta ein Jahresgehalt von Fr. 3300, ein Wärter 2200, ein Meisterknecht 2400, ein Knecht 2000. Eine Oberwärterin bezog 2700, eine Wärterin 1800, eine Haushälterin 2500, eine Küchenmagd 1300, dazu kam freie Kost. Das Grossratsprotokoll hält die An-

sicht fest, dass ein Monatslohn von 150 Franken für eine "einfache Tochter des Landes" ein so schöner Lohn sei, "dass er auf dem Lande direkt kritisiert" werde.[1]

Grund genug für die Arbeitgeber der Hotellerie angesichts der hohen Trinkgeldeinkommen die Grundlöhne zu senken; zuviel verdienen verdarb den Charakter, die Fixbesoldeten fühlten sich womöglich benachteiligt und der immer noch stark angespannten Finanzlage der Unternehmung tat ein Sparprogramm im Personalkonto auch gut.

Problematisch wurde die Situation mit der Weltwirtschaftskrise, die zusätzliche Kürzungen des Grundlohnes brachte. Ab 1931 sanken allgemein in der Schweiz die Arbeiterlöhne, ab 1933 verminderten sich auch die Gehälter der Bundesangestellten und der Angestellten in der Privatwirtschaft.[2] Katastrophal war der Rückgang der Trinkgelder; es kamen weniger Gäste, und die, die kamen, gingen weniger grosszügig mit ihren Trinkgeldern um. Das modernere System der Trinkgeldablösung, das in den dreissiger Jahren zunehmend Fuss fasste, sprach dem Angestellten zwar einen Anteil von 10 % Bedienungsgeld auf der Hotelrechnung des Gastes zu, schützte diesen Betrag aber zu wenig wirkungsvoll. Die Hoteliers hatten sich seit Beginn der Krise trotz Preisabsprachen in eine heftige Konkurrenz gestürzt. Das Hotel Saratz in Pontresina beispielsweise verrechnete in den "guten Jahren" für ein bestimmtes Zimmer einen Beherbergungspreis von 40 Franken, nach dem wirtschaftlichen Einbruch 1931 aber nur mehr 16 Franken.[3]
Einzelne Hotels, die schon zum Bedienungsgeldsystem übergegangen waren, offerierten reduzierte Bedienungsgeldzuschläge, um im Preiskampf zu bestehen. Die ehemals zehnprozentigen Zuschläge schrumpften auf acht, sieben oder fünf Prozent, in Einzelfällen ging das Personal sogar leer aus.[4] Der Trinkgeldentlöhnte verdiente kaum mehr etwas und die Belastung des Einzelnen wuchs, da am Personal gespart wurde. Die Domleschger, und nicht nur sie allein, zogen stillschweigend die Konsequenzen aus dieser misslichen Lage.[5] Frau Mehr begann, wie wir ver-

---

1 Grossratsprotokoll vom 20. Mai 1926

2 vgl. Kellenberger 1940: 292

3 Persönliche Mitteilung von Herrn Saratz

4 vgl. Baumann 1943:9

5 Der Konjunkturabschwung in der Hotellerie spiegelt sich auch in den Einwohnerkontrollbüchern der Gemeinde St. Moritz. Jeder Zuzüger - nicht nur jene der Hotellerie - hatte sich auf der Einwohnerkontrolle zu melden und wurde registriert, sobald er sich länger als 8 Tage in der Gemeinde aufhielt. Eine Auszählung der Eintragungen ergibt folgendes Resultat:
1921 finden sich 3668 Eintragungen von Aufenthaltern. Diese Anzahl steigt kontinuierlich und kulminiert 1927 mit 7933 Aufenthaltern. 1929 und 1930 bleibt es ungefähr bei dieser Anzahl, dann werden die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise ersichtlich: 1931 sind rund 1000 Eintragungen weniger zu (Fortsetzung Seite 136)

nommen haben, im Domleschg zu bauern, als ihr Mann als Concierge aus der Saison nur noch 700 Franken nach Hause brachte.

Richard Meuli belegt den Verdienstausfall des Hotelpersonals. Basierend auf einer Studie des schweizerischen Hoteliervereins errechnet er den durchschnittlichen Tagesverdienst eines Angestellten in der schweizerischen Hotellerie:

TABELLE XXII: Durchschnittlicher Tagesverdienst eines Schweizer Hotelangestellten 1929 und 1937 (Quelle: Meuli 1940:110)

	1929 Fr.	1937 Fr.
Salär	3,78	2,75
Trinkgelder	3,80	2,55
Wert von Unterkunft und Verpflegung	3,99	3,80
Total	11,57	9,10

Diesen Verdienst erzielte der Durchschnitt der Schweizer Hotelangestellten (Jahres- und Saisonangestellte; Kader und untere Angestellte; Frauen und Männer) 1929 an 240 Tagen. Meuli bezweifelt, dass es während der Krisenjahre noch ebensoviele sind.

Die durchschnittlichen Tageslöhne in der Hotellerie können mit denjenigen in der Industrie verglichen werden. Seit 1913 wurden die in der Privatwirtschaft bezahlten Löhne verunfallter Arbeiter offiziell erfasst. Gemäss dieser eidgenössischen Statistik verdiente ein erwachsener gelernter bzw. angelernter männlicher Arbeiter und eine Frau über achtzehn Jahren:

(Fortsetzung von Seite 135) verzeichnen, 1933 ist der Tiefststand mit 4187 erreicht; demnach ist beinahe die Hälfte der Arbeitsgelegenheiten von 1927 verloren gegangen. In den folgenden Jahren steigt die Zahl der Registrationen wieder mit einem kurzen Zwischenhoch um 1936 auf das bei Beginn des Zweiten Weltkriegs ein schwerer Rückschlag folgt: noch ganze 1262 Aufenthalter lassen sich 1942 registrieren gegenüber 7933 im Jahr 1927. Diese Auszählung beinhaltet sowohl die Kurzaufenthalter (z.B. zwei Wochen) als auch die Saisonaufenthalter. (Einwohnerkontrollbücher Gemeindekanzlei St. Moritz, eigene Auszählung)

TABELLE XXIII: Mittlere Stundenlöhne in ausgewählten Branchen der Schweizer Industrie 1929 und 1937
(Quelle: Statistisches Jahrbuch 1939:301, 302)
(Ein Tag = 8 Stunden, 1 Woche = 6 Tage)

	1929		1937	
	Rp./Std.	Fr./Tag	Rp./Std.	Fr./Tag
Männer				
Baugewerbe	154	12,32	140	11,20
Textilindustrie	119	9,52	104	8,32
Chemische Industrie	146	11,68	143	11,44
sämtliche Industrien	*148*	*11,84*	*132*	*10,56*
Frauen				
Textilindustrie	77	6,16	68	5,44
Uhrenindustrie	88	7,04	75	6,00
sämtliche Industrien	*77*	*6,16*	*69*	*5,52*
Männer und Frauen im Durschschnitt	*112,5*	*9,00*	*100,5*	*8,04*

Vergleicht man diese Tageslöhne mit den durchschnittlich dem Hotelier anfallenden Lohnkosten ohne Trinkgeldverdienst (Salär, Unterkunft, Verpflegung) von Fr. 7,77 im Jahr 1929 und Fr. 6,55 im Jahr 1937, so darf geschlossen werden, dass die Hotelangestellten billige Arbeitskräfte waren. Es ist dabei auch in Betracht zu ziehen, dass die Hotelangestellten keine 48-Stundenwoche hatten. Die saisonale Arbeit wurde gemeinhin als *Zuverdienst* gewertet,[1] was die niedrigeren Löhne rechtfertigten sollte. Ein Hotelier äusserte im Gespräch über die damaligen Saaltöchter, diese Mädchen seien in die Saison gekommen, *um ein paar Rappen zu verdienen.*

---

1 Meuli schreibt: "Quant aux salaires mêmes, n'oublions pas qu'un certain nombre d'employés, surtout non-qualifiés ou auxiliaires, sont des enfants de paysans dont le gain provenant de l'hotellerie ne constitue q'un complément. Même s'ils gagnent que très peu, leur situation est souvent meilleure que celle des employés d'hôtel permanents. Cette catégorie d'employés fait naturellement baisser la moyenne des salaires." (Meuli 1940:11)

Das Trinkgeld

Das Trinkgeld war ein sehr listenreicher Mechanismus, der zwischen Hotelier, Angestellten und Gast jene Dynamik schuf, die das "System Hotel" mit all seinen Widersprüchen funktionieren liess.
Das Trinkgeld war eine starke Motivation, um in den Hotels zu arbeiten. Es machte die Hotelarbeit deshalb attraktiv, weil durch das Trinkgeld die Höhe des gesamten Verdienstes ganz wesentlich von der eigenen Geschicklichkeit, Aufmerksamkeit, Tüchtigkeit, kurz, vom eigenen Talent abhing. Je umfassendere Dienstleistungen dem Gast erbracht werden konnten und je besser diese Dienstleistungen den Wünschen des Gastes entsprachen, desto höher waren im Normalfall die Trinkgelder. In dieser Beziehung deckten sich die Interessen der Angestellten in sehr hohem Masse mit jenen des Hoteliers.

Wie zentral eine individuelle Betreuung der Gäste für den Geschäftserfolg war, hatte der legendäre Hotelier Cäsar Ritz schon im vergangenen Jahrhundert erkannt. Er perfektionierte das Dienstleistungssystem im Hotel mit einer Kartei seiner weltweiten Stammkundschaft, in der ihre Vorlieben und Abneigungen aufs Genauste registriert wurden. Das Zimmermädchen führte zwar keine Kartei, aber es hatte die Eigenarten seiner Gäste auch von Jahr zu Jahr im Kopf. Ein gutes Zimmermädchen wusste, welcher Gast eine zusätzliche Decke benötigte, wer am Abend eine Bettflasche wünschte, wer ein Spezialkissen brauchte, und es sorgte dafür, dass der Gast das Gewünschte schon bei seiner Ankunft im Zimmer vorfand.

Nicht allein des Trinkgeldes wegen bemühte sich das Zimmermädchen um einen persönlichen Service; wir dürfen annehmen, dass es ihm auch Befriedigung brachte, sich in "seine" Gäste einzufühlen. "Ich hatte die Gäste gern," sagt ein ehemaliges Domleschger Zimmermädchen, "aber die Gäste mich auch, ohne zu plagieren." Die Gäste wiederum fühlten sich durch eine massgeschneiderte Betreuung in ihrer Person erkannt und umsorgt. Die Angestellten erhofften natürlich gerne, dass die Gäste den guten Willen zur Kenntnis nahmen und gebührend zu schätzen wussten. Der Ausdruck aus dem Vokabular der Hotelangestellten: *die Gäste haben mich zu schätzen gewusst* heisst zwar sicher in erster Linie *ich habe ein gutes Trinkgeld erhalten*, er heisst aber auch *ich habe meine Arbeit zur Zufriedenheit des Gastes erledigt und dieser hat das anerkannt.*

Selbstverständlich gab nicht jeder Gast sein Trinkgeld in der Absicht, dem Angestellten dadurch seine Wertschätzung auszudrücken. Schikanöse, eitle, arrogante Gäste kauften sich kurzerhand ihre Betreuung und Aufmerksamkeit, und die Angestellten akzeptierten diesen Handel. Sie liessen sich viel gefallen, wenn ein Trinkgeld in Aussicht stand, aber sie lernten auch, sich aktiv auf die Launen der Gäste einzustellen und ihnen eine Dienstleistung in der Art und Weise zu erbrin-

gen, die ihnen am meisten schmeichelte. "Das Trinkgeld verderbe den Charakter", wird denn auch häufig geklagt, es mache den Angestellten zu einer allzu willigen Arbeitskraft, es mache ihn käuflich, lasse ihn seine Menschenwürde vergessen, mache ihn unterwürfig und kriecherisch und bringe ihn immer wieder von Gottes Weg der Treu und Redlichkeit ab.[1]

Dem Hotelier brachte das Trinkgeldsystem solange einen Vorteil, wie Gast und Angestellte die Trinkgelder nicht als Schmiergelder für Leistungen auffassten, die dem Hotelier Schaden zufügten. Hier bestand für ihn ein gewisser Unsicherheitsfaktor. Im weiteren erwuchsen ihm durch das Trinkgeldsystem, zumindest in den Zeiten vor der Trinkgeldablösung, weder Verpflichtungen noch Personalkosten. Er selbst war gegenüber dem Gast durch einen klagbaren Anspruch auf Bezahlung der erbrachten Dienstleistungen rechtlich abgesichert, das Bedienungspersonal hingegen nicht.[2] Eine Trinkgeldgabe war freiwillig. Wohl bestand dazu für den Gast eine Art moralischer Verpflichtung, das Personal hatte jedoch keinen rechtlichen Anspruch und erhielt bei Ausbleiben der Trinkgelder nur an den ganz guten Arbeitsplätzen einen Ersatz. Dies war das Geschäftsrisiko. Wurden Dienstleistungen nicht sofort honoriert, erwartete das Personal bei Abreise "seiner" Gäste eine angemessene Entschädigung für die geleistete Arbeit. Verschwanden die Gäste, ohne dem Zimmermädchen, dem Portier, dem Concierge noch ihre Wertschätzung in die Hand gedrückt zu haben, so hatten diese während der ganzen Dauer des Aufenthaltes gratis gearbeitet:

> "Ich hatte zum Beispiel Gäste, ich weiss nicht mehr, waren es Ungarn, die waren im Haupthaus, dann wurden sie von den Portiers in die Dépendance gezügelt, dort arbeitete ich auf meiner Etage. Im August ging eine der Damen in die Berge und brach ein Bein. Die war dann fünf Wochen im Bett. Ich hatte die von früh in der Saison bis Saisonschluss und bekam von diesen beiden Damen vierzig Franken und die hatten eine Arbeit gegeben, unheimlich! Die hatten das Zimmer jeden Tag, also unglaublich! Vierzig Franken für den ganzen Sommer! Die waren nicht verpflichtet zu Prozenten dazumal, die konnten frei geben, was sie wollten. Einmal hatte ich drei Amerikaner für drei Tage, von diesen bekam ich hundert Franken für drei Personen. Das ist ein Unterschied! Da sieht man nur, was für einen Unterschied es gab von guten und schlechten Gästen. - Waren Sie mit diesen Ungarn dann trotzdem noch freundlich? - Ich wusste das ja nicht, wenn sie erst am Ende der Saison zahlen und zwischenhinein nichts. Der Portier und ich haben oft verhandelt, uns nehme es nur Wunder, was wir hier erwarten dürften! Dann sagten wir beide: "Mah, ich zweifle!" und richtig konnten wir den Bart streichen." (Ein Zimmermädchen)

---

1 Barblan 1908:31

2 vgl: Volz 1954

Trinkgelder gab es nur zu verdienen, wenn man arbeitete und Kontakt zu den Gästen hatte, auch aus diesem Grunde waren die Arbeitszeiten des Personals so lang. Das Personal selber zog es vor, auf Ruhezeiten zu verzichten, wenn Verdienst in Aussicht stand. Der Départtag, die Abreise der Gäste, war Zahltag. Fiel dieser wichtige Moment auf einen freien Tag, war es ratsam zu arbeiten und den Gästen Lebewohl zu sagen. Im Büro waren jeweils die abreisenden Gäste aufgelistet. Das Hallenpersonal stand dann unauffällig in der Hotelhalle herum, die einen rückten Stühle zurecht, die andern staubten ab oder begossen Pflanzen. Alle erwarteten das Erscheinen der Herrschaften.

Dass die Trinkgelder auch in einem würdevolleren Ritual übergeben werden konnten, erzählt Portier Johann Caviezel:

> "Wir hatten eine Dame, eine Schwedin, wunderbar gekleidet, Schmuck und so... aber diese, wenn sie gegangen ist, fragte sie: "Wer hat für mich etwas getan?" und alle mussten antraben. Sie hatte gewöhnlich eine Sekretärin dabei und diese musste eine Liste aufstellen, sei es vom Concierge, sei es vom Bahnportier, sei es vom Liftier, sei es vom Chasseur, sei es von dem und dem und dem... wir hatten einige, die haben dem Chasseur hundert Franken gegeben! Aber das waren eben Einzelgäste. Das waren dann eben die ganz guten Gäste, die wirklich steinreich sind und doch etwas für die Leute übrighaben, die etwas für sie arbeiten. Aber es gab dann auch Satane, Stricke, Galgenstricke, nur zum sagen! Nicht einen Franken! Je mehr man tat, nicht einen Franken, solche hatten wir viele! Damals hatten wir die zehn Prozent für den Tronc noch nicht, da musste man einfach von dem leben, was man bekam, und die Gäste wussten, ihnen ist auf der Nota nichts abgezogen worden, keine zehn Prozent oder was sie heute abziehen. Das sahen sie und dann sagten sie: "Wer hat denn für mich gearbeitet?" Gäste die ein bisschen etwas dachten für die andern Leute, liessen etwas zurück oder bestellten einen in die Zimmer, läuteten, und dann bist du gegangen und sie sagten: "Hier haben Sie noch etwas für Ihre Arbeit, die Sie für uns geleistet haben. *Quelque chose pour vous, pour votre travail!*" So war das, nicht wahr! Und die, die nichts gaben ... ich hatte einmal eine Etage, die hatten die schönsten Zimmer ... keinen Cent! Dafür waren drei, vier, die ganz gut waren, die haben das gerade ausgeglichen und der Durchschnitt hat gestimmt, so habe ich vielleicht von jedem einen Fünfliber bekommen. So ist das gegangen!" (Herr Johann Caviezel, Portier)

Wie ein Unternehmer machte der Trinkgeldempfänger eine Mischrechnung zwischen der Wertschätzung der *Galgenstricke* und der *guten Gäste*. Bis zur Weltwirtschaftskrise ging diese Rechnung auch auf, das Trinkgeldpersonal verdiente

gut.[1] Danach intensivierte sich die Diskussion um eine Verbesserung der Einkommensgarantie. Um die Abschaffung des freien Trinkgeldes führte die Union Helvetia einen jahrzehntelangen Kampf, der nicht zuletzt vom Personal selber sabotiert wurde. Wie es zur "Trinkgeldablösung" kam, zur Verrechnung des Bedienungsgeldes über die Hotelrechnung, sei hier kurz skizziert.

Der soziale und wirtschaftliche Wandel im Gefolge des Ersten Weltkrieges veränderte die Einstellung gegenüber dem Trinkgeld zuerst bei den Gästen. Das Personal machte die Erfahrung, dass die Gäste der Zwischenkriegszeit das Trinkgeldgeben vermehrt als lästig empfanden und eine Trinkgeldreform befürworteten. Die Trinkgeldablösung fasste zuerst im Ausland Fuss, und das Nebeneinander von altem und neuem System fügte dem Schweizer Hotelpersonal grosse Verluste zu. 1924 trat die Union Helvetia mit den Arbeitgeberverbänden in Verhandlungen um eine einheitliche Regelung der Trinkgeldfrage. 1925 einigte man sich auf eine "Wegleitung für die Verteilung der Trinkgelder und Bedienungszuschläge", die zwar rechtlich nur den Charakter einer Empfehlung hatte, trotzdem aber den Weg zu einer schrittweisen Ablösung der freien Trinkgelder ebnete. Konfliktreiche Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in den dreissiger Jahren wurden unter Beizug der Bundesbehörden geregelt, die im Rahmen der Hilfsmassnahmen für das schweizerische Hotelgewerbe eine neue Trinkgeldordnung im Hotelgewerbe für allgemeinverbindlich erklärten.

1936 trat diese Trinkgeldordnung in Kraft. Die Betriebsinhaber wurden zu feststehenden, nach Aufenthaltsdauer der Gäste gestaffelten Zuschlägen auf die Hotel-

---

1 Die findigeren und geschäftstüchtigeren Angestellten erschlossen sich weitere Verdienstquellen, und wenn es auch nur um Rappen ging, so waren diese doch willkommen. Frau Mehrs Schwiegervater schnitt den Arbeitskollegen für 40 Rappen die Haare, der Concierge sammelte die liegengebliebenen Schirme und verkaufte sie bei Regenwetter, das Küchenpersonal verkaufte Knochen, die Lingère bügelte die Wäsche der Gäste und überbrachte diese "persönlich", der Chasseur sammelte die Einkaufsquittungen des Blumengeschäftes und der Apotheke, um Ende Saison aus den gebündelten Kassabons eine Provision zu schlagen.
Symonds berichtet von den Provisionen, die die Portiers und Concierges bei der Vermittlung von Kutschenfahrten aushandelten. Der von einer Familie bestellte Ausflug wurde unter den Kutschern zur Konkurrenz vergeben, das billigste Angebot erhielt den Zuschlag und der Portier kassierte die Differenz zwischen dem festgesetzten Tarif für den Ausflug und dem Preis, den er mit dem Kutscher ausgehandelt hatte. Dabei achtete der Portier selbstverständlich auf die Seriosität des Kutschers, um den Ansprüchen seiner Gäste zu genügen. Kutscher, welche die Vermittlung durch den Portier umgehen und direkt mit der Kundschaft verhandeln wollten, wurden von diesem in Zukunft nicht mehr berücksichtigt. Ebenso gab es Vereinbarungen mit Ladenbesitzern, die einen prozentualen Anteil der Kundenrechnung dem vermittelnden Portier zukommen liessen. (Symonds 1892:218

rechnung, zu treuhänderischem Umgang mit den eingenommenen Beträgen, zu vierzehntäglichen oder monatlichen Auszahlungen und zu Offenlegung der Rechnung verpflichtet. Die beim Inkasso eingezogenen Trinkgelder kamen in den sogenannten "Tronc", die Trinkgeld-Gemeinschaftskasse, und wurden nachher verteilt. Eine Aufsichtskommission übte gesamtschweizerisch die Kontrolle über die Einhaltung der Trinkgeldordnung aus. Zur praktischen Anwendung der Trinkgeldablösung berichtet Portier Johann Caviezel:

> "Es gab eben gute Gäste und mittelmässige und ganz schlechte Leute, es gab solche, die prinzipiell nichts gaben, prinzipiell! Dadurch kam es, dass der Tronc eingeführt wurde, zehn Prozente wurden einfach abgezogen. Wenn so ein Gast eine Rechnung hatte von fünfzehntausend Franken oder zwanzigtausend Franken im Palace meinetwegen, für ein paar Tage Dorthocken, so gehen einfach die zweitausend Franken weg, das wird bezahlt. Das muss ich noch sagen, das gibt in diesen Hotels dann einen Tronc mit Kategorien. Saal ist eine Kategorie, Loge ist die zweite Kategorie und Etage die dritte. Und das Ganze, was hereinkommt, ist Tronc, das sind hundert Prozent. Diese hundert Prozent werden aufgeteilt, auf den Saal, weil dort am meisten Leute sind, zehn, fünfzehn, zwanzig Kellner mit Oberkellner, Chef de rang, Weinkellner und so, die bekommen einundvierzig Prozent; die Loge, dort ist der Concierge, der Bahnportier, der Nachtportier, die Liftiers und die Chasseure - die Chasseure sind ja die grösste Zahl, aber das sind ja die minderen, die nicht einen so grossen Tronc haben - die bekommen fünfundzwanzig Prozent. Dann die Etage, das sind die Portiers und Zimmermädchen, die bekommen dreissig Prozent. 30 und 41 gibt 71 und 25 gibt 96 und vier Prozent sind für die Sekretärin, die alles ausrechnet im Büro. Das war damals so! Durchschnittlich zweimal im Monat wurde ausbezahlt. Zusätzlich zu diesem Tronc gaben die Gäste noch fünf Franken, zehn Franken, zwanzig Franken, wenn sie dich gut mochten."

Die Verteilung unter den Angestellten erfolgte gemäss einem Punktesystem, das den oberen Angestellten mehr Troncteile zusprach als den unteren, den Männern mehr Anteile als den Frauen.

TABELLE XXIV: Der Verteilschlüssel für die Trinkgelder gemäss Trinkgeldordnung 1936 (Quelle: Baumann 1943:73)

Verteiler I.

Grössere Häuser, insbesondere auch solche, welche zunächst eine Vorverteilung auf die 3 Dienstabteilungen Halle, Saal und Etage vornehmen.

1. Halle	Teile
Concierge	9 - 12
Kondukteur, sprachenkundig	6 - 8
Concierge-Kondukteur	8 - 10
Nachtconcierge	6 - 8
Nachtportier	5 - 6
1. Portier	8 - 9
Bahnportier	3 - 4
Unterportier, Hausbursche	2 - 3
Alleinportier	7 - 9
Postmann	7 - 9
Telephonist	4 - 6
Liftiers, 3-sprachig	5 - 7
Liftiers, andere, Chasseure usw. über 20 Jahre	2 - 3
Liftiers, andere, Chasseure usw. unter 20 Jahre	1 - 2
Garderobier	4 - 5

2. Saal	
Oberkellner I oder allein	9 - 12
Oberkellner II	9 - 12
Saaloberkellner	8 - 10
Obersaaltochter	4 - 6
Chef de rang und Chef d'étage	6 - 8
Demi-Chef	5 - 6
Commis de rang und d'étage	3 - 5
Chef Courrier	3 - 4
Courrierkellner	2 - 3
Saalkellner	3 - 4
Saaltöchter	2 - 4
Hotel-Restauranttochter und Töchter im Zimmerdienst	3 - 5
Lehrling (männlich oder weiblich)	1/2 - 1

3. Etage	Teile
Etagenportier, sprachenkundig	5 - 7
Etagenportier, andere	3 - 5
Unterportier	2 - 3
Zimmermädchen	3 - 5
Hilfszimmermädchen	2 - 3

Verteiler II.

Kleinere Häuser ohne Vorverteilung

1. Portier	8 - 9
Unterportier-Hausbursche	3 - 4
Portier allein	7 - 9
Kellner	6 - 8
1. Saaltochter (mit unterstelltem Personal)	6 - 8
Saaltöchter, übrige	3 - 4
Zimmermädchen	3 - 4
Etagenportier	4 - 5

Die Trinkgeldablösung erhob das Trinkgeld, seit Jahrzehnten (ungesicherter) Einkommensbestandteil, nun endlich auch vertraglich in den Rang eines solchen, und eine Entschädigung für geleistete Arbeiten war damit sichergestellt. Allerdings war die Höhe der Tronc-Einlage gänzlich abhängig vom Geschäftsverlauf der Unternehmung. Die Interessen der Betriebsleitung und der Angestellten deckten sich also weiterhin in hohem Masse.

Der Naturallohn

Unterkunft und Verpflegung bildeten den sogenannten Naturallohn, den die Hotelangestellten in der Hausgemeinschaft bezogen. Anders als beim Barlohn, dessen Höhe verbindlich festgelegt werden konnte, war die Qualität des Naturallohns schwieriger zu definieren. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass der Naturallohn für den Hotelier einen Teil der Personalkosten darstellte, und in welcher Güte und welchem Umfang er diesen seinen Angestellten zukommen lassen wollte, entschied er nach eigenem Gutdünken und Rechtsempfinden. Die Gesetzgebung intervenierte bezüglich Verpflegung und Unterkunft überhaupt nicht, bzw. nur in sehr geringem Masse.

Für den Angestellten war der Naturallohn ein Lohnanteil, der ihm in angemessener Qualität zustand. War er mit dem Gebotenen nicht zufrieden, so blieb ihm die Möglichkeit, das betreffende Hotel fortan zu meiden und andere Angestellte zu warnen; er konnte sich für sein Recht wehren, was ihm unter Umständen seinen guten Ruf als Arbeitnehmer und Arbeitskollege kostete oder er konnte sich, wenigstens was die Verpflegung anging, durch "Selbstbedienung" schadlos halten.
Der Gesamteindruck der konsultierten mündlichen und schriftlichen Quellen bestätigt, dass Unterkunft und Verpflegung Aspekte der Arbeitsbedingungen waren, die immer wieder zu Klage Anlass gaben.[1]

Die Unterkunft

So verschiedenartig die Hotels, deren Direktoren und Direktorsfrauen, Patrons und Patronnes waren, so unterschiedlich war die Unterkunft des Personals. Es gab auch schöne, nette, saubere, helle und trockene Personalzimmer! Das seit 1900 gültige bündnerische Wirtschaftsgesetz definierte die Qualität der Unterkunft nur minimal. Art. 13: "Die Schlafzimmer müssen wenigstens ein ins Freie gehendes Fenster haben." Das Obligationenrecht legte fest: "Der Dienstherr hat, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Dienstverhältnis und die Natur der Dienstleistung ihm billigerweise zugemutet werden darf, für genügend Schutzmassregeln gegen die Betriebsgefahren, für angemessene und gesunde Arbeitsräume und, wo Hausgemeinschaft besteht, für gesunde Schlafräume zu sorgen (Art. 339)."[2] Zu Grösse und Höhe der Zimmer, zur Anzahl der darin logierten Personen, zu Beheizung, Belichtung, Mobiliar, insbesondere zur Qualität der Betten und der sanitarischen Einrichtungen waren keine Bestimmungen vorhanden. Zwei Zimmermädchen berichten:

> "In Pontresina waren wir zum Beispiel sechs in einem Zimmer, das waren nur schmale Betten, das Fenster ging nur in einen Lichtschacht, keine Sonne nie nichts, aber das Fenster durften wir nur offenlassen, solange wir unsere Betten machten, dann mussten wir schliessen, weil sie oben ausschüttelten und der Dreck herunterkam. Geheizt war es nicht, zum Waschen hatten wir im Zimmer einen Lavoir mit einem Krug, aber nicht jede hatte einen, das wäre zuviel gewesen. Auf dem Waschtisch hatten wir den Lavoir und auf dem Korridor holten wir das Wasser. Das ging schon, jetzt baden konnten wir nie, nie baden können. Zum Glück hatte es dort wo wir wohnten eine Terrasse, und wenn wir ein wenig

---

1 vgl. etwa Barblan 1908:32; Motion Fopp, Grossratsprotokoll 28. Mai 1912; Loretz 1913; Grossratsprotokoll 2. Dezember 1937.

2 Bieder 1912: 18

Zeit hatten, gingen wir auf die Terrasse auf die Liegestühle der Gäste hinaus, wenn diese noch unten waren." (Marie Buchli)

"Zimmer hatte man furchtbare, nicht einmal einen Kasten, den man schliessen konnte, nur gerade einen Vorhang, und ganz abgeschrägte Zimmer. Stehen konnte man nur gerade beim Lavoir, dieser Schüssel mit dem Krug, nur gerade dort konnte man stehen, sonst war alles abgeschrägt und ein Oberlicht zum Aufstossen. Wir waren zu zweit, die Saaltöchter zu viert, die hatten ein grösseres Zimmer." (Ein Zimmermädchen)

Die Söhne und Töchter aus dem Domleschg waren in keiner Weise verwöhnt. Für manche bedeutete die Übersiedlung ins Hotel gar eine Verbesserung der Unterkunftsbedingungen. Auf die Frage, wie denn ein Angestelltenzimmer ausgesehen habe, meint eine Saaltochter:

"Ein schlechtes Bett war drin, ein Kasten und eine Schüssel, um sich zu waschen, und damit hat es sich. Die, die heute im Zuchthaus sind, haben die schöneren Zimmer."

Aber die zweite anwesende Saaltochter protestiert:

"Also übertreiben musst du nicht, und die meisten, die arbeiteten, hatten es zu Hause auch nicht anders. Bei uns zu Hause ist das Wasser im Zimmer auch etwa eingefroren."

Die Grenze des Erträglichen lag dort, wo man die eigenen Habseligkeiten nicht mehr im Schrank einschliessen konnte, bei Zimmern ohne Tageslicht, bei ungeheizten Zimmern, in denen man mangels geeigneter Aufenthaltsräume für das Personal frierend die Zimmerstunde verbrachte, in zu kleinen Zimmern, in denen man nicht aufrecht stehen konnte, bei feuchten, verlotterten oder gesundheitsgefährdenden Unterkünften, die einem deutlich zu verstehen gaben, auf welcher Stufe der gesellschaftlichen Wertschätzung man eingeordnet wurde. Das Hilfspersonal musste mit den einfachsten Personalzimmern vorlieb nehmen, die ein Haus zur Verfügung hatte; die höheren und Ersten Angestellten erhielten in der Regel die besseren Unterkünfte.

Die Verpflegung

Über die unterschiedliche Qualität des Essens kann dasselbe gesagt werden wie über die Unterkunft. Sie war vielerorts gut, doch sind die zahlreichen Beispiele miserabler Verpflegung nicht bloss Ausnahmen, die die Regel bestätigen.

> "Damals (während der Nachkriegskrise zu Beginn der zwanziger Jahre) war es schwierig, nur eine Stelle im Hotel zu bekommen, schwierig war das. Als ich die Stelle antrat, sagten sie mir: "Also Sie gehören nicht in die Lingerie, Sie kommen in das Economat", das ist dort, wo man die ganzen Waren für das Hotel ausgibt. Aber das waren damals schwierige Zeiten, da musste man alles abwägen und den Angestellten hat man eigentlich schon nichts Gutes getan dazumals. Ich war selber Angestellte und musste zum Beispiel, wenn man Konfitüre gab, diese Konfi musste verdünnt werden, damit es weiter reiche, und jeder bekam auf seinen Teller einen Löffel von dieser Konfi. Butter gab es sowieso keine, es gab die Konfi und den Angestelltencafé wie es überall gab, Café und Milch schon durcheinander, und Brot, das gab es. Aber ich habe dazumals schon gefunden, das ist nicht recht, dass man den Angestellten die Konfitüre verdünnt, aber das musste ich auf Befehl machen. Für die Gäste machte man die Butterröllchen, mit einem Eisen hat man die von der Balle abgerollt und jeder Gast bekam drei Röllchen, das hat man ganz genau eingeteilt. Da musste ich jeden Abend pro Person drei Röllchen machen und das war eigentlich knapp, aber es gab dazumals nicht mehr, ich kann nicht genau sagen, wann das war, aber auf alle Fälle zu den schwierigen Zeiten." (Marie Buchli)

Es gab gutgehende Luxushotels, die es sich schlicht leisten konnten, den Angestellten minderwertiges Essen zu servieren, die hohen Einkommensmöglichkeiten hielten das Personal bei der Stange.
Im weiteren ist die Rede von Magenvergiftungen wegen verdorbenem Spinat, von saurer Milch, von Milchpulver, das eigentlich Kälbermastmittel war, von Brot, das so hart war, dass man es an die Türe werfen konnte, ohne dass es zerbrach, von Personalwürsten, die beim Metzger schon unter dieser Bezeichnung bestellt wurden, und was es selbstverständlich häufig gab, waren Reste. Eine Saaltochter resümiert die Situation des Personals:

> "Man war aber zufrieden, wir fanden, wir hätten es gut, wenn man auch vielmals sehr schlechtes Essen hatte. Oft wenn die Gäste etwas assen, bekamen wir dasselbe drei, vier Tage später, Fleisch, das schon roch. Der Küchenchef machte dann eine gute scharfe Sauce über das Fleisch. Wir als Serviertöchter wussten, wann die Gäste das gegessen hatten, aber das hat häufig schon gerochen, wir assen das dann nicht. Das kam immer auf den Küchenchef an. Reklamieren

brauchte man nicht! Früher waren diese Stellen begehrt, im Hotel bekamen sie Mädchen und Burschen soviel sie wollten."

Nicht am Umstand, dass Speisereste auf den Personaltisch kamen, stiessen sich die Angestellten, sondern an deren mieser Qualität. Dahinter wurde zuweilen die Böswilligkeit des Küchenchefs oder Personalkochs vermutet. Diese hätten dem unteren Personal nichts gegönnt, hätten gesagt, das faule Service- und Etagenpersonal verdiene keine bessere Behandlung. Offensichtlich waren die Personalköche nicht nur billige Sündenböcke, wie eine Hoteliersfrau bestätigt: sie habe den Küchenchef oftmals zurechtweisen müssen, weil das Personalessen nicht stimmte. Schlechtes Essen war also auch Folge hotelinterner Zwistigkeiten und Hierarchiedenkens. Eine ehemalige Gouvernante[1] gibt hier Aufschluss: Früher sei klarer gewesen, wer oben und wer unten war in der Gesellschaft. Das habe sich auch beim Essen ausgedrückt. Die unten mit ihren rauhen, robusten Mägen hätten raffinierte Speisen gar nicht ertragen können, sie wären davon krank geworden.
Dass die Angestellten die Speisen der Gäste sehr wohl zu schätzen und auch ohne Schaden zu verdauen wussten, bestätigt eine weitverbreitete Praktik. Das *Abservieren* von Schüsselreste war eine hohe Kunst, die in gemeinsamen Aktionen praktiziert wurde. Privilegiert waren vorerst die Kellner mit ihren langen Frackschössen und die Saaltöchter mit ihren Serviertüchlein, in denen Speisereste blitzschnell verschwanden:

"Wir haben abserviert, das haben sie überall gemacht. Einmal hatte eine Saaltochter Poulet abserviert und wollte es schnell hinunterwürgen, dabei ist sie fast erstickt an einem Knöchlein. Da war uns nicht mehr wohl, draussen auf der Toilette mussten wir alle zu Hilfe kommen, das war nach dem Service." (Eine Saaltochter)

Aber auch die Etagenkellner und Zimmermädchen waren an der Quelle:

"Nicht dass es mir nicht gefallen hätte, das Essen war nicht gerade gut, aber wir haben gelebt. Wenn wir nicht zu Essen bekamen, haben wir halt abserviert, so nahmen wir es halt, wie es damals in Gottes Namen eben alle gemacht haben. Was von der Etage zurückkam, haben *wir* bekommen, aber von der Etage kam auch wenig zurück, wenn sie oben schon abgeschaumt haben. Zum Beispiel Würfelzucker und Butter und frische Brötchen kamen nie keine zurück, das nahmen sie." (Marie Buchli)[2]

---

1 Frau D. gehört nicht zu den 15 interviewten Domleschger Hotelangestellten.

2 Dass sich international das Hotelpersonal mit Abservieren schadlos hielt, ist bei George Orwell nachzulesen. Über seine Erfahrungen als "Plongeur" in der Spülküche eines Pariser Grosshotels schreibt er: "Der Raum war erfüllt von einem schmutzigen

ARBEITS- UND RUHEZEIT

Die Verteilung von Arbeits- und Freizeit über das Jahr war in der Saisonhotellerie geprägt von den beiden Saisonspitzen im Winter und im Sommer; im Frühling und Herbst blieben die meisten Hotels geschlossen. Die Saison begann mit der Voreröffnung, d.h. der Reinigung und Inbetriebnahme der Hotelanlagen. Darauf startete die Vorsaison, die noch eine gemächliche Gangart erlaubte; ihr folgte die vier- bis sechswöchige Saisonspitze mit extremen Belastungen des Personals; diese ging allmählich über in die Nachsaison und schloss mit der Schlussreinigung ab. Dem an- und abschwellenden Umfang des Arbeitsanfalles hatten sich Arbeits- und Ruhezeit des Personals anzupassen. War *das Haus voll*, so war auch die Arbeitskraft voll ausgelastet, wozu sich die Domleschger in deutlichen Worten äussern:

> "Früher hatten wir nicht einmal frei, wir hatten damals in Pontresina während der Hochsaison zwei Monate nicht frei, kaum Zimmerstunde, das war wahnsinnig. Ich hatte geschwollene Beine am Abend, und am Mittag nach dem Service gingen wir schnell die Beine strecken, damit wir wieder in die Schuhe hineinkamen, und dann das Nachtessen rüsten und schon wieder decken für das Frühstück. Das war Wahnsinn und die wollten nicht begreifen, dass sie ein wenig frei geben müssten, das war damals überhaupt nicht geordnet. Das war dem Chef *scheissegleich*, das war denen gleich, die Hauptsache war, dass der Betrieb lief und dass sie verdienten." (Frau Candrian, Saaltochter)

Dass es dabei nicht immer mit rechten Dingen zu und her ging, vermutet ein Zimmermädchen:

> "Sie hätten frei geben müssen, aber früher haben sie doch nicht so darauf geschaut."

Die Arbeitszeit war für die Angestellten ebenfalls einer jener heiklen Punkte, die der Hotelier, sofern er dazu Neigung zeigte, handhaben konnte, um von seinen Arbeitskräften möglichst viel zu profitieren. Bis 1919 war die diesbezügliche Gesetzgebung rudimentär. Sie basierte auf dem kantonalen Wirtschaftsgesetz von 1900 und war zudem im Oberengadin, in Davos, Schiers und einigen anderen Gemeinden zusätzlich durch Gemeindeerlasse abgestützt. Die Bestimmungen schützten den Angestellten insofern, als sie grundsätzlich eine "übermässige Anstrengung des Dienstpersonals in Wirtschaften" untersagten und den Bediensteten sieben Stunden ununterbrochene nächtliche Ruhezeit garantierten. Dazu kamen wöchent-

---

Mischgeruch aus Essen und Schweiss. Überall in den Schränken und hinter den Porzellanstapeln häufte sich in ekelerregender Weise Essen, das die Kellner auf die Seite gebracht hatten." (Orwell:1978 in Glomb/Hirschfelder 1989:139)

lich vier Stunden Freizeit, die zwischen acht Uhr früh und acht Uhr abends gewährt werden mussten. Eine dieser Freistunden hatte auf den Sonntagmorgen zu fallen, um den religiösen Bedürfnissen der Angestellten Rechnung zu tragen. Viel Freizeit blieb dem Personal bei dieser Regelung nicht, und manche Domleschger Hotelangestellte erinnern sich an die Erzählungen älterer Verwandter oder ihrer Eltern, die *am Anfang der Saison ins Hotel hineingingen und bei Saisonschluss wieder herauskamen.* Dies legt auch die Vermutung nahe, dass öfters von der Ausnahmebestimmung in Artikel 13 des kantonalen Wirtschaftsgesetzes Gebrauch gemacht wurde:

> "Für besondere Verhältnisse kann der Gemeindevorstand für höchstens sechs Wochen im Jahre Ausnahmen von dieser Regel bewilligen."

1912 machte Grossrat Fopp in einer Motion den Kleinen Rat aufmerksam auf Gesetzesübertretungen in der Hotellerie und auf mangelnde Aufsicht der Gemeindebehörden über die Betriebe. Er kritisierte nicht nur, dass Übertretungen nicht verzeigt würden, sondern dass eine zielbewusste und gründliche Kontrolle fehle. Seitens der Hoteliers im Grossen Rat wurde dazu ausgeführt, dass es sich bei den Fehlbaren um Einzelfälle handle und ungenügende Freizeit und ungute Behandlung des Personals zu den Seltenheiten gehörten. Der Erlass eines Gesetzes sei daher nicht notwendig. In der folgenden Diskussion, festgehalten im Grossratsprotokoll,[1] erhielten beide Positionen Schützenhilfe. Ein Antrag, die Kontrolle über die Einhaltung der Gesetzgebung vertrauensvoll den Gemeindevorständen und dem Kleinen Rat zu überlassen und zur Tagesordnung überzugehen, wurde abgelehnt, was ein gewisses Misstrauen in die Aufsichtsfunktion der Gemeindebehörden zum Ausdruck bringt: die Gemeindebehörden, oft in vielfachen Beziehungen verstrickt mit den Interessen der Hotellerie, wurden offensichtlich als unparteiische Kontrollinstanz angezweifelt. Der Vorsteher des Justiz- und Polizeidepartements selber äusserte daraufhin den Wunsch, die Sache gründlich abzuklären, da er den Eindruck habe, "dass an manchen Orten nicht alles in Ordnung sei."

Auch der Kirche blieben Übelstände in der Hotellerie nicht verborgen. Ebenfalls im Jahre 1912 hielt Domdekan Hieronymus Loretz vor der Gemeinnützigen Gesellschaft einen Vortrag mit dem imperativen Titel: "Schutz dem Hotelpersonal." In einer engagierten und temperamentvollen Rede verteidigte Loretz die Menschenwürde der Hotelangestellten und prangerte die "nicht seltenen Fälle" verheerender Arbeitsbedingungen und schwerster Überlastung der Arbeitskräfte an. Der rücksichtslosen Ausnützung der Angestellten um der Rendite willen, diesem "traurigen Standpunkt des Manchestertums", trat der Kirchenmann mit einem Bibelspruch entgegen, um sie auf dem Boden des Christentums als unmoralisch zu entlarven.

---

1 Grossratsprotokoll 28. Mai 1912

Loretz forderte die anwesende Gesellschaft auf, in einer Resolution der hohen Regierung ein kantonales Schutzgesetz mit wirksamer Durchführungskontrolle für das Hotelpersonal vorzuschlagen, zum Wohle des Vaterlandes und des Bündner Volkes, denn: "Nicht dasjenige Land ist das glücklichste, das am meisten Geld einnimmt, sondern dasjenige, welches die gesundeste, intelligenteste, frohsinnigste und sittlich stärkste Bevölkerung hat."[1]

1917 ging das neue kantonale Ruhetagsgesetz in die Vernehmlassung. Anlässlich der Gesetzesberatung im Grossen Rat entspann sich keine grosse Diskussion um Artikel 6, der die Hotelangestellten betraf. Selbst ein Vertreter des Hotelgewerbes empfahl den Artikel zur Annahme, da er in Verhandlungen mit den Arbeitgebern zustande gekommen sei.
An jedem dritten Sonntag erhielten die Angestellten fortan 24 zusammenhängende Stunden frei; in den Wochen ohne freien Sonntag, musste ein halber freier Wochentag ab 12 bzw. 14 Uhr bis Tagesende gewährt werden. Als Ausnahmebestimmung für die Saisonhotellerie galt, dass während vier Monaten jährlich die Freizeit auf die Hälfte reduziert werden durfte. Personal mit spezialisierten Funktionen, das nicht ohne unzumutbaren wirtschaftlichen Schaden ersetzt werden konnte, durfte mit Ausnahmebewilligung zur Arbeit eingezogen werden. Unter diesem Gesetz arbeiteten die Domleschger Angestellten bis zur Einführung des obligatorischen wöchentlichen Ruhetags auf eidgenössischer Ebene im Jahre 1934.

1934 trat die erste eidgenössische Regelung der Ruhezeit für die Angestelltenschaft in Kraft. Im Gegensatz zu den Fabrikarbeitern, die seit 1877 durch das Fabrikgesetz einen gewissen rechtlichen Schutz genossen, kamen die Angestellten demnach spät zu einer staatlichen Regelung der Ruhezeit, und auch dieser Fortschritt in der Sozialgesetzgebung bedeutete noch immer keine Limitierung der Arbeitszeit.[2] Wie mir Hotelier Gian Peppi Saratz, Pontresina, mitteilte, habe die Nachricht vom nunmehr garantierten vierundzwanzigstündigen Ruhetag bei einzelnen Angestellten sehr heftige Reaktionen ausgelöst. Mit Entrüstung habe der langjährige Hotelconcierge, ein Domleschger, sich gegen seine wöchentlichen "Zwangsferien" verwahrt: Er sei zum Arbeiten hier und nicht zum Spazieren!

---

1 Loretz 1912

2 Ausnahmebestimmungen galten für Kleinbetriebe unter vier Personen sowie für die Saisongeschäfte. Diese durften in der Hochsaison während maximal acht Wochen den ganzen Frei-Tag auf einen halben reduzieren und auch diesen während einer Woche vorenthalten, wenn er nachgewährt wurde. Ein halber Tag wurde als sieben zusammenhängende Stunden berechnet. Nicht gewährte Ruhezeit musste am Ende der Saison ausbezahlt werden, zuzüglich einer Entschädigung für Kost und Logis, sofern diese nicht im Hause bezogen wurde. Im Kanton Graubünden oblag die Aufsicht über dieses Gesetz den Gemeinden.

Erst die Ablösung der Trinkgelder durch die Bedienungsgeldzuschläge auf die Hotelrechnung im Jahre 1936 schuf eine Entflechtung von Verdienst und Arbeitszeit und ebnete den Weg zu geregelteren Verhältnissen.

DER KÜNDIGUNGSGRUND

Mitten in der Saison aus einer Stelle davonzulaufen, war auch vor den Krisenjahren für die interviewten Hotelangestellten nicht üblich. Einen Kündigungsgrund hat Jacob Caviezel für seine Stelle im Tessin schon beschrieben, einen weiteren erzählt hier abschliessend noch Marie Buchli aus Rothenbrunnen.

> "Wir mussten im Winter ... ja das ist im Dezember gewesen ... mussten wir Fenster putzen bei dieser Blitzkälte, als uns die Lappen, wir hatten nicht einmal Hirschleder, an den Fenstern anfroren. Da bekam ich Angina und bin ins Bett und sagte der Gouvernante ich hätte Fieber, ich müsste im Bett bleiben. Die Gouvernante sagte, dann melde sie der Frau Direktor sie solle den Doktor kommen lassen. Richtig, der Doktor kam aber die Frau Direktor kam mit dem Doktor hinauf ins Zimmer. Was durfte die vor dem Doktor sagen? Ich sei zu faul zum Arbeiten! Ich sei nur zu faul zum Arbeiten, daher liege ich im Bett! Und da sagte der Doktor: "Aber was denken Sie denn auch, Frau Direktor! Dieses Mädchen würde schon arbeiten, wenn es könnte, die hat ja hohe Fieber! Die muss im Bett bleiben!" Und er sagte, sie sollten mir Tee machen und sagte noch welchen Tee und sie sollten mir auch etwas zu Essen heraufbringen, wenn ich Essen möge und da sagte die Frau Direktor der Gouvernante, sie müsse einen Bon schreiben, wenn sie für mich einen Tee wolle! Sie müsse einen Bon schreiben und Essen werde ich wohl Zwieback wollen und anderes nicht! Dann war das gut, ich sagte der Gouvernante: "Also hier mache ich nicht mehr weiter!" Und dann kam die Freundin zu mir und ich sagte: "Gib ein Telefon nach Rothenbrunnen, sag ihnen, sie sollen mir Express das Spirituskocherlein schicken und Tee dazu und Zucker." Das haben sie gemacht, ich bekam es am anderen Tag, und von da weg habe ich dort von meiner Ware gebraucht und sagte ich wolle nichts mehr vom Hotel. Aber sobald ich aufstehen konnte ging ich auf das Stellenbüro in St. Moritz. Bevor ich auf dieses Stellenbüro ging, ging ich auf das Büro im Hotel. *Er* war dort im Büro ... der Herr Direktor V. war schon recht, er war ein flotter Mann ... aber *sie* war *so na khaiba Täscha*... und da sagte ich ihm: "Hören Sie Herr Direktor, also hier in diesem Hotel kann ich nicht mehr arbeiten! Wenn man einem das Essen vergönnt und nicht einmal einen Tee kriegt ohne Bon, kann ich hier nicht mehr arbeiten und ich gehe aufs Stellenbüro!" Und da sagte er: "Sie haben recht! Gehen Sie nur!" Und ich ging hinauf aufs Stellenbüro und erzählte, wie das gegangen sei, und ich sei Zimmermädchen und könne nicht mehr in diesem Hotel bleiben, ob sie mir nicht eine andere Stelle hätten? Und

da sagte er: "Sie können gerade ins andere Hotel nebenan, dort ist gerade ein Zimmermädchen erkrankt und musste nach Hause, und Sie können direkt diese Stelle übernehmen." Er gab mir ein Schreiben und dieses gab ich auf dem Büro ab und der Direktor V. sagte: "Das ist recht, dass Sie gleich eine Stelle bekommen haben." Er werde mit dem andern Direktor verhandeln, dass ich hinüber komme. Sie verhandelten und dann sagte Direktor V., ich müsste trotzdem hier schlafen kommen, weil sie im andern Hotel kein Bett frei hätten und in das Bett, in dem das andere Zimmädchen krank geworden war, wollten sie mich nicht stecken. Ich könne noch acht Tage zurück in den Engadinerhof und dann ging ich also ins Metropol, das war gerade gegenüber. In der Ecke konnten wir miteinander schwatzen, meine Freundin und ich. Ich ging hinüber und stellte mich dem Direktor vor. Es war ein flotter, ein flotter war das. Er sagte: "Sie können gleich anfangen, wir haben gleich den Service, sie können gleich servieren." Eine Schürze hätten sie schon. Dort begann ich noch am selben Abend zu arbeiten und zum übernachten ging ich hinüber und am Morgen wieder zurück und das ging ohne Probleme so weiter. Dort war ich manche Saison und hatte es gut und recht, gut und recht!"

SCHLUSSWORT

Wer die Belle Époque nicht erlebt hat, wisse nicht, was Glückseligkeit sei, besagt ein geflügeltes Wort. Wer nach dem Zweiten Weltkrieg geboren wurde, weiss nicht, was Not ist, liesse sich ergänzen. Über beide Erfahrungshintergründe - das letzte Schimmern der Belle Époque, die Kriege und Krisen der Folgezeit - verfügen die ehemaligen Hotelangestellten aus dem Domleschg, nicht aber die Befragerin, die Prunk und Elend der ersten Jahrhunderthälfte lediglich aus Büchern kennt. Die Lebensberichte der Hotelangestellten stellten den Versuch dar, die gelebte Zeit einer Nachgeborenen anschaulich zu machen, sie sind Zeitdokumente, die mit ihrer Publikation all jenen Aufschlüsse über die bewegten Jahre der Bündner Hotellerie geben, die nicht Augenzeugen sein konnten. Bewusst wurde hier die Perspektive der Angestellten gewählt, in den Vordergrund geschoben, was im Hotel den Hintergrund bildet und in der Hotel-Literatur oft ganz unterschlagen wird. Dass der Tourismuskanton Graubünden nicht das alleinige Werk einer Handvoll unternehmerischer Persönlichkeiten ist, sondern dass Heerscharen von Bauarbeitern und Generationen von tüchtigen Hotelangestellten an dessen Weltruf mitgewirkt haben, wird gelegentlich vergessen.

Dies ist auch der Ort, allen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern Dank auszusprechen und sie der Hochachtung zu versichern, die ich vor ihrer Leistung und Gesinnung empfinde. Sie sind die stillen Helden, die Statisten, ohne die es die Szenerie Hotel nicht gäbe. Im Rampenlicht standen immer die illustern Gäste, auch